

(flo) VIEW

GRUPPO FLORENCE
MAGAZINE

SEPTEMBER MMXXIII
SPECIAL EDITION
MILAN, ITALY

AU-
XI-
LIUM

BILANCIO DI SOSTENIBILITA' 2022



INDICE

03 Lettera agli stakeholder
04 Nota metodologica

07
**1. COSA SI NASCONDE DIETRO LE
 QUINTE DEL GRUPPO CHE STA
 RIVOLUZIONANDO LA FILIERA DEL
 LUSSO?**

08 1.1 La storia di un gruppo nato per la
 sostenibilità della filiera
09 1.2 Il polo del fashion luxury dove
 maestria e innovazione si incontrano
10 1.3 Business integrity: corporate
 governance, composizione degli organi e
 politiche decisionali
13 1.4 La mission del gruppo: un ecosistema
 di valore per soluzioni avanzate a supporto dei
 brand
14 1.5 Un modello di business in quattro
 pilastri per la trasformazione della filiera del
 lusso
15 1.6 Valore Italia: Gruppo Florence punta
 sulla diversificazione per una gamma completa
 per il mondo del lusso
16 1.7 Eccellenza industriale in primo piano:
 storie di successo

25
**2. UN VIAGGIO VERSO LA
 SOSTENIBILITÀ: QUALE PERCORSO
 CI ATTENDE?**

26 2.1 Rilevanza e priorità: l'analisi di
 materialità
28 2.2 Una visione sostenibile: la
 sustainability agenda

31
**3. SCALARE LA CIRCOLARITÀ
 PER IL PIANETA - UN PROGETTO
 AMBIZIOSO PER UN FUTURO
 SOSTENIBILE.**

32 3.1 Un passo verso la riduzione delle
 emissioni di carbonio
38 3.2 La transizione verso un sistema
 fashion circolare
44 3.3 L'impegno per la salvaguardia delle
 preziose risorse idriche

47
**4. RIDEFINIRE L'ECCELLENZA
 ITALIANA: IL DELICATO
 EQUILIBRIO TRA TRADIZIONE E
 INNOVAZIONE.**

48 4.1 Creazione del valore condiviso - la
 missione sociale e collaborativa
54 4.2 Made in Italy: lusso, innovazione
 digitale e sostenibilità guidano la filiera globale

59
**5. PROGETTARE UN AMBIENTE
 RISPETTOSO PER I NOSTRI
 COLLABORATORI: COME
 PROMUOVIAMO BENESSERE E
 CRESCITA PROFESSIONALE.**

60 5.1 Il benessere delle persone - priorità al
 benessere e alla felicità dei dipendenti
63 5.2 Formazione e sviluppo delle
 competenze - investimento nella crescita
 professionale del team
66 5.3 Inclusività: uguaglianza e rispetto
 della diversità - promozione dell'inclusione e
 del rispetto delle diversità
70 5.4 Salute e sicurezza dei lavoratori
 - impegno per la sicurezza e la salute dei
 dipendenti

LETTERA AGLI STAKEHOLDER

Carissimi stakeholder,

nel presente rapporto, desideriamo condividere con voi l'evoluzione del percorso intrapreso da Gruppo Florence, che nel corso del 2022 ha vissuto un passaggio cruciale. Questo percorso rappresenta il risultato di un ambizioso progetto che mira alla creazione di un polo produttivo integrato, basato sui valori fondamentali della Tradizione, Eccellenza, Innovazione e Sostenibilità.

L'impegno del Gruppo nel campo della moda è stato ulteriormente consolidato grazie all'accoglienza di diverse eccellenze della filiera, leader nei rispettivi segmenti di mercato. Questa convergenza ha contribuito a trasformare Gruppo Florence in una piattaforma produttiva leader, dedicata ai brand fashion & luxury. Fondato nel 2020 da un nucleo di tre società (Giuntini, Ciemmec Fashion e Mely's), il Gruppo si è arricchito nel corso degli anni grazie all'integrazione di organizzazioni virtuose. Questo processo ha permesso di accrescere il nostro patrimonio di competenze artigianali, consentendo di fornire servizi di massima qualità ai nostri clienti.

Al 31 dicembre 2022, il Gruppo Florence è composto da 30 società operative e 7 società veicolo, ciascuna contribuyente con esperienze, idee e talenti complementari a creare un'offerta di servizi altamente specializzata e differenziata. Inoltre, l'aggregazione ha creato la massa critica necessaria per affrontare alcune sfide a livello di gruppo e di conseguenza migliorare ulteriormente i servizi offerti ai grandi brand del segmento lusso. Questa transizione da una serie di aziende familiari ad un rilevante gruppo industriale è stata attentamente pianificata per conservare le qualità uniche delle singole realtà acquisite.

Il concetto di Qualità, da sempre parte integrante dei servizi offerti da Gruppo Florence ad importanti marchi nel settore moda globale, si è fuso con i nuovi valori legati alla Sostenibilità. Questa integrazione riflette la prospettiva di imprenditori e dirigenti che riconoscono la responsabilità dell'azienda verso l'ambiente, le comunità in cui operiamo e tutti gli attori con cui interagiamo. Questo impegno guida il nostro ambizioso e complesso percorso, dal quale non intendiamo deviare.

Il percorso di sostenibilità iniziato con la nascita del Gruppo ha portato a considerare tutti gli ambiti di impatto prioritari, definendo una prima Sustainability Agenda. Questa agenda ha stabilito obiettivi chiave e iniziative specifiche per ciascun ambito. Tra queste iniziative, alcune si distinguono per l'importanza e la criticità degli obiettivi associati, come il percorso di decarbonizzazione che contribuirà alla lotta al cambiamento climatico e gli investimenti nei programmi di formazione artigianale nel settore moda, insieme ai controlli sulla filiera per garantire condizioni lavorative etiche.

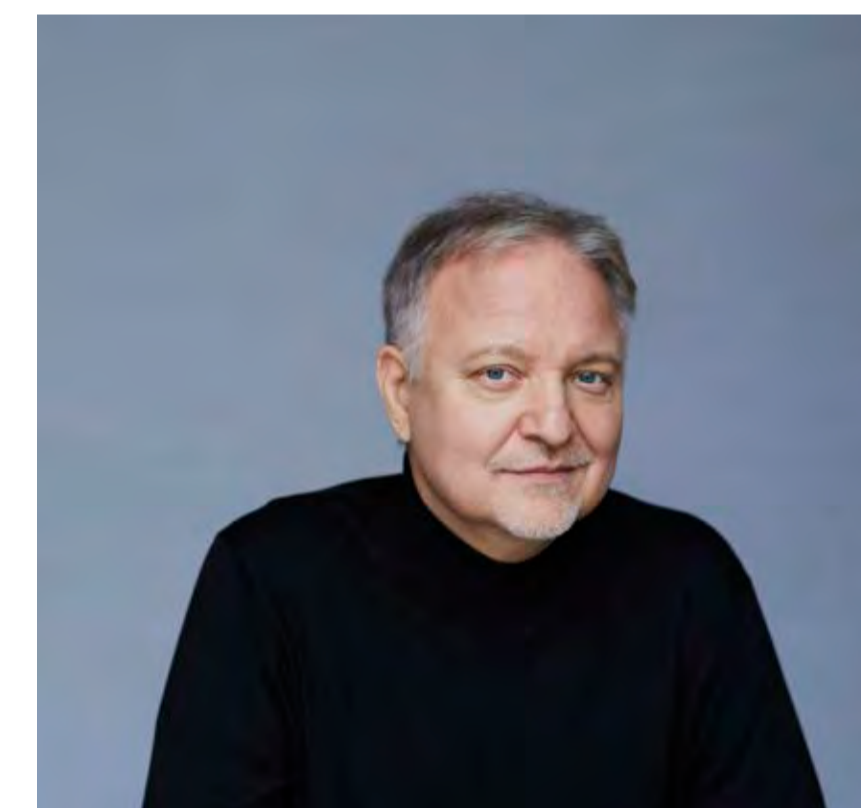
Gruppo Florence si distingue anche per la sua natura proattiva nell'offrire servizi aggiuntivi che vanno oltre il concetto di semplice agglomerato di aziende. Gli attuali progetti proattivi riflettono il nostro approccio innovativo: attraverso l'R&D Club, incentiviamo la collaborazione e l'innovazione nello sviluppo dei prodotti, anticipando le esigenze del mercato e offrendo soluzioni all'avanguardia. Oltre ai servizi artigianali tradizionali, il Gruppo offre anche servizi di artigianato digitale, un connubio tra innovazione e sostenibilità attraverso tecnologie avanzate come la progettazione 3D che agevola la riduzione dei consumi. Il Gruppo sta digitalizzando la supply chain per migliorare l'efficienza produttiva e per accorciare i tempi di consegna. Gruppo Florence collabora con i brand proponendo linee produttive dedicate, garantendo loro la capacità produttiva, migliore controllo della puntualità di consegna e la gestione delle priorità. In aggiunta, l'approccio adottato dal Gruppo Florence non solo affronta con successo le sfide ESG, ma le trasforma in oppor-

tunità proattive, rafforzando così la salvaguardia della reputazione dei marchi coinvolti. La nostra prospettiva si estende ben oltre i requisiti cogenti, poiché ambiamo ad espandere le nostre iniziative investendo in innovazione e collaborando con nuovi partner. Questo impegno, fulcro della nostra strategia, mira a fornire ai brand servizi all'avanguardia, anticipando le loro esigenze future.

In sintesi, Gruppo Florence è un'entità all'avanguardia, che abbraccia l'innovazione, la collaborazione e la trasformazione nei settori in cui opera. Questo impegno si traduce in soluzioni avanzate e proattive, che superano il tradizionale concetto di aziende. Parallelamente, abbiamo avviato un processo di coordinamento delle nostre società controllate, strutturando in modo preciso i processi di governance. Questo sforzo mira a migliorare la gestione degli investimenti in ricerca, la capacità di industrializzazione, la riduzione dei tempi di consegna, l'adeguamento ai nuovi standard di sostenibilità e la digitalizzazione dei servizi offerti.

Con questo primo report di sostenibilità, intendiamo rendicontare il nostro impegno a creare una catena del valore sostenibile e responsabile. Questo non solo per soddisfare le attuali e future esigenze dei clienti e rispondere ai cambiamenti sociali, ambientali ed economici, ma anche per condividere in modo trasparente e chiaro le nostre performance in ambito ESG con gli stakeholder. Gruppo Florence considera la Sostenibilità uno dei suoi valori fondamentali e adotta soluzioni eterogenee ma coordinate per massimizzare il valore duraturo per tutti gli stakeholder.

L'impegno di Gruppo Florence nei confronti della Sostenibilità, in tutte le sue forme, cresce in ambizione e concretezza, come dimostra il presente report.



Cordialmente,
 Attila Kiss
 CEO, Gruppo Florence

NOTA METODOLOGICA

Il presente documento costituisce il primo Bilancio di Sostenibilità (di seguito anche "Bilancio"), pubblicato su base volontaria con frequenza annuale da Gruppo Florence S.p.A.. Il Bilancio contiene informazioni relative ai temi ambientali, sociali, e di governance (ESG), utili alla comprensione delle attività svolte e dell'impatto generato dalla società capogruppo e da tutte le società incluse nel perimetro di consolidamento al 31/12/2022 nei confronti degli stakeholder.

Il presente report è redatto facendo ricorso ai *Sustainability Reporting Standards del Global Reporting Initiative (GRI)* nella più recente versione (GRI Standards 2021). Tali standard rappresentano, ad oggi, gli standard di rendicontazione non-finanziaria più diffusi e riconosciuti a livello internazionale. Gli standard GRI, inoltre, hanno rappresentato la principale fonte di ispirazione per la definizione degli *European Sustainability Reporting Standards (ESRS)* definiti dall'*European Financial*

Reporting Advisory Group (EFRAG) sulla base dell'incarico assegnatogli dalla Commissione Europea nell'ambito dell'implementazione della *Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD)*. Gli standard ESRS saranno applicabili all'attività di reporting non-finanziario di Gruppo Florence a partire dai prossimi anni, pertanto l'adozione degli standard GRI, rappresenta per il gruppo un primo passo verso il rispetto degli obblighi dettati dalla normativa. Nella redazione del presente report Gruppo Florence ha adottato gli Standard GRI secondo la modalità di utilizzo "with reference to".

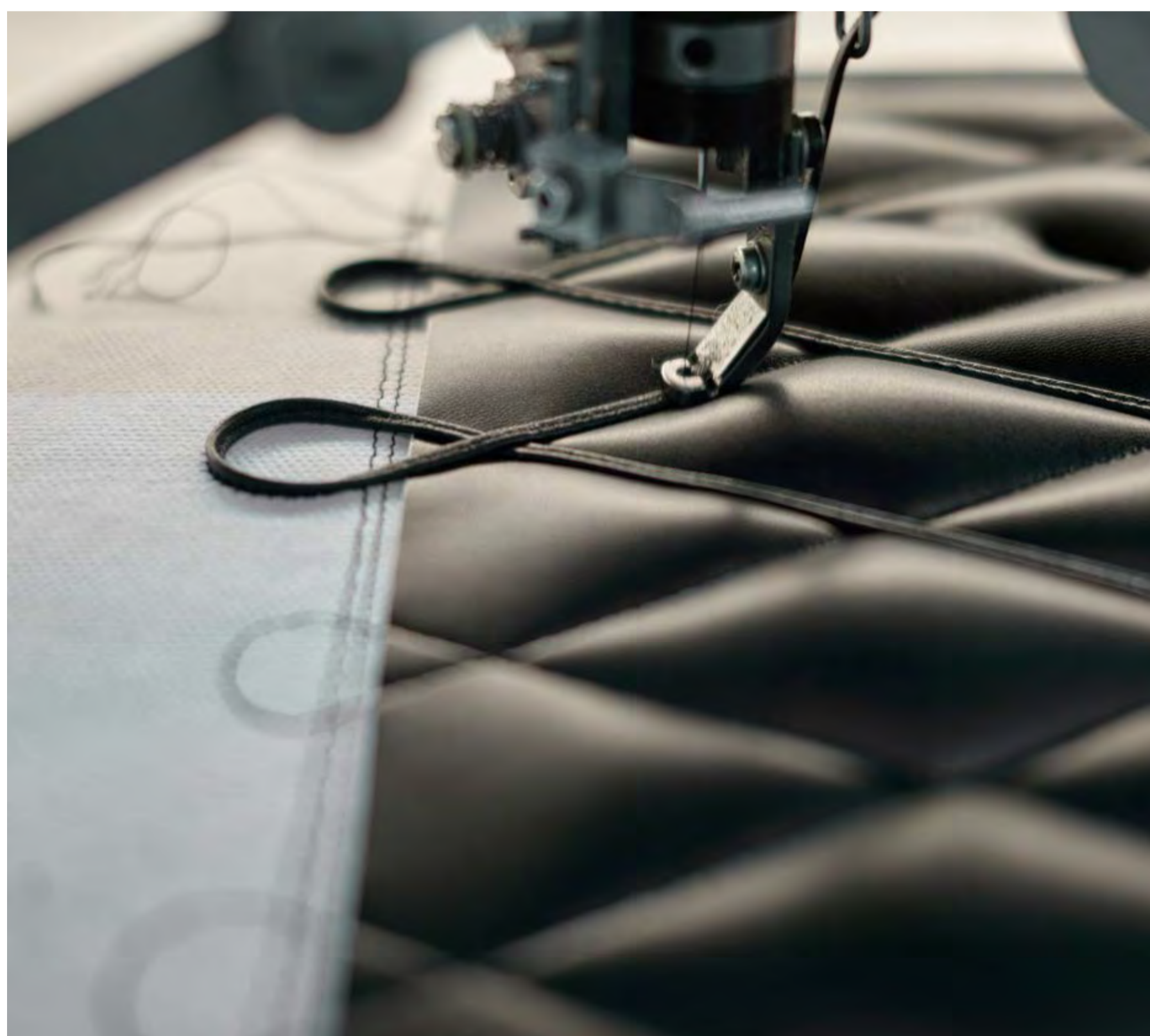
Il Bilancio di Sostenibilità 2022 di Gruppo Florence è stato redatto secondo il principio di materialità, elemento previsto dalla normativa CSRD e caratterizzante il sistema di rendicontazione GRI. L'approccio adottato per determinare i temi materiali identifica la materialità come il risultato della valutazione degli impatti generati dall'organizzazione sull'economia, sull'ambiente e sulle persone, compresi gli impatti sui diritti umani, in

termini di probabilità di accadimento e di significatività delle conseguenze degli impatti mappati. I temi rendicontati nel Bilancio sono quelli che, a seguito di un'analisi e valutazione di materialità, descritta nel presente documento al paragrafo "Analisi di materialità", riflettono gli impatti di maggior rilevanza considerati dal gruppo. In linea con quanto previsto dalle linee guida GRI, Gruppo Florence ha redatto il Bilancio secondo i principi di equilibrio, chiarezza, accuratezza, tempestività, comparabilità, completezza ed affidabilità, per garantire la qualità delle informazioni e l'adeguatezza delle modalità di presentazione. Al fine di agevolare la lettura del report, all'interno del documento, è riportato il GRI Content Index dove è possibile consultare gli indicatori GRI associati ad ogni tematica materiale individuata.

I dati presentati all'interno del documento fanno riferimento all'esercizio fiscale compreso tra il 01/01/2022 e il 31/12/2022 e comprendono le sottostanti 30 Società operative:

	Ragione Sociale	Business Unit	Sede		
1	AMBRA SH.P.K.	Ready to Wear	ALBANIA		Durazzo
2	ANTICA VALSERCHIO SRL	Ready to Wear	ITALIA	TOSCANA	Castelnuovo di Garfagnana (LU) Montale (PT)
3	BISON SRL	Foot Wear	ITALIA	MARCHE	Treia (MC)
4	CALZATURIFICIO LORENZA SRL	Foot Wear	ITALIA	ABRUZZO	Filetto (CH)
5	CAM SRL	Ready to Wear	ITALIA	LOMBARDIA	Bergamo (BG)
6	CFT SRL	Foot Wear	ITALIA	TOSCANA	Capraia e Limite (FI)
7	CIEMMECI FASHION SRL	Ready to Wear	ITALIA	TOSCANA	Empoli (FI)
8	CONFEZIONI ELLEDUE SRL	Ready to Wear	ITALIA	TOSCANA	Arezzo (AR)
9	DURANTINA TEXTILE S.R.L.	Ready to Wear	ROMANIA		Bihor - Stei
10	EMMEGI SRL	Ready to Wear	ITALIA	LOMBARDIA	Bulciago (LC)
11	FACOPEL PRODUZIONE SRL	Ready to Wear	ITALIA	TOSCANA	Chiesina Uzzanese (PT)
12	FREDIANI SRL	Ready to Wear	ITALIA	PIEMONTE	Torino (TO)
13	GIUNTINI SPA	Ready to Wear	ITALIA	TOSCANA	Peccioli (PI)
14	GRUPPO FLORENCE SPA	Holding	ITALIA	MILANO	Milano (MI)
15	IDEAL BLUE MANIFATTURE SPA	Ready to Wear	ITALIA	MARCHE	Urbania (PU)
16	LUCIANO BARBETTA SRL	Ready to Wear	ITALIA	PUGLIA	Nardò (LE)
17	MAGLIFICIO ERIKA SRL	Ready to Wear	ITALIA	VENETO	Gazzo Veronese (VR)
18	MAGLIFICIO LEONELLO SPAGNOL SRL	Ready to Wear	ITALIA	VENETO	Montebelluna (TV)
19	MANIFATTURE CESARI SRL	Ready to Wear	ITALIA	UMBRIA	Città di Castello (PG)
20	MANIFATTURE SFG SRL	Foot Wear	ITALIA	TOSCANA	Montelupo Fiorentino (FI)
21	MELY'S SRL	Ready to Wear	ITALIA	TOSCANA	Arezzo (AR)
22	METAPHOR SRL	Ready to Wear	ITALIA	EMILIA ROMAGNA	Carpi (MO)
23	MMS SRL	Ready to Wear	ITALIA	PUGLIA	Nardò (LE)
24	NOVARESE SRL	Foot Wear	ITALIA	MARCHE	Corridonia (MC)
25	OFFICINA CIEMMECI SRL	Intermediate Processes	ITALIA	TOSCANA	San Miniato (PI)
26	PARMAMODA SRL	Ready to Wear	ITALIA	EMILIA ROMAGNA	Parma (PR)
				VENETO	Stienta (RO)
27	PIGOLOTTI SRL	Ready to Wear	ITALIA	UMBRIA	Perugia (PG)
28	PPH EUROTEX SP.Z O.O.	Ready to Wear	POLONIA		Lublino - Radzyn Podlaski
29	RED PIXEL SRL	Intermediate Processes	ITALIA	UMBRIA	Città di Castello (PG)
30	TACCETTI SRL	Foot Wear	ITALIA	TOSCANA	Montelupo Fiorentino (FI)

IMMAGINE N. 01: ELENCO AZIENDE OPERATIVE FACENTI PARTE DI GRUPPO FLORENCE AL 31.12.2022



Inoltre, al fine di migliorare sempre più la trasparenza e garantire la comparabilità dei dati in un'ottica evolutiva del gruppo, nel presente bilancio per taluni indicatori (selezionati sulla base della disponibilità dei dati) sono stati presentati anche i dati relativi all'esercizio fiscale precedente, compreso tra il 01/01/2021 e il 31/12/2021. In particolare, i dati 2021 riportati all'interno del documento si riferiscono esclusivamente alle società comprese nel perimetro di consolidamento al 31/12/2021, ovvero: Gruppo Florence (la società capogruppo), Antica Valserchio, Ciemmecci Fashion, Giuntini, Eurotex, Ambra, Emmegi, Manifatture Cesari, Red Pixel, Mely's, e Metaphor.

Taluni indicatori sono soggetti a limitazioni di perimetro rispetto al consolidamento sopra descritto sono state opportunamente indicate all'interno del documento. Tali limitazioni derivano soprattutto dalla mancanza di disponibilità di determinati dati da parte di alcune società incluse nel perimetro di rendicontazione. Alternativamente, nella predisposizione di alcuni indicatori il Gruppo ha fatto ricorso a stime per determinare il valore finale dei parametri riportati in bilancio. Si riporta di seguito un riassunto delle principali stime alle quali è stato fatto ricorso nel processo di redazione del report, comunque segnalate con delle apposite note a piè pagina in corrispondenza dei singoli indicatori:

- Numero totale di dipendenti 2021: in mancanza di dati riguardanti il numero totale di dipendenti assunti dalle due società estere incluse nel perimetro di consolidamento al 31/12/2021 (Pph Eurotex sp.z o.o. e Ambra SH.P.K.), tale dato è stato stimato essere pari al dato al 31/12/2022.

- Breakdown numero totale dei dipendenti delle società estere: a causa della non-disponibilità di dati per le società Pph Eurotex sp.z o.o., Ambra SH.P.K. e Durantina S.r.l. all'interno del presente report non vengono riportati i seguenti dati di breakdown dei dipendenti: tipologia di contratto, orario lavorato, età, inquadramento.

- Numero totale di fornitori del Gruppo: il numero totale di fornitori di Gruppo Florence presentato nel report consiste in una stima sovrastimata del dato effettivo poiché in fase di consolidamento del dato non è stato possibile eliminare i casi di double counting derivanti dai casi di società controllate con il medesimo fornitore.

- Vapore autoprodotta: alcune società producono vapore all'interno delle proprie operations attraverso il consumo di altre fonti di energia (combustibili e/o energia elettrica). Per evitare di incorrere in double counting l'organizzazione calcola solamente l'energia acquistata e/o consumata direttamente, considerando dunque il vapore autoprodotta pari a zero.

- Emissioni di GHG indirette di Ambra SH.P.K.: data la non disponibilità di fattori emissivi per il calcolo delle emissioni di GHG derivanti dalla rete elettrica nazionale albanese, le emissioni GHG associate al consumo di energia elettrica di Ambra SH.P.K. è stata considerata pari a 0.

Trattandosi del primo esercizio di rendicontazione non finanziaria, il gruppo ha deciso di non sottoporre il documento a verifica da parte di revisori esterni. Per il medesimo motivo, non è stato necessario eseguire *restatement* dei dati e delle informazioni riportate nel corso dei precedenti esercizi. Tuttavia, nel caso in cui il Gruppo dovesse rilevare eventuali errori nell'esposizione delle informazioni, provvederà a contrassegnarli nelle edizioni future del documento. Per richiedere informazioni aggiuntive in merito alle informazioni presentate all'interno del documento è possibile contattare la funzione responsabile per la redazione al seguente indirizzo caterina.masi@grupproflorence.com

COSA SI NASCONDE DIETRO LE QUINTE DEL GRUPPO CHE STA RIVOLU- ZIONANDO LA FILIERA DEL LUSO?

LA STORIA DI UN GRUPPO NATO PER LA SOSTENIBILITA' DEL LA FILIERA

Gruppo Florence è la piattaforma industriale di riferimento nel settore del lusso a livello globale.

Primo polo produttivo integrato in Italia al servizio dei brand del lusso a livello globale, è stato fondato nell'ottobre 2020, per volontà di tre imprenditori toscani da un consorzio di investitori composto da VAM Investments, Fondo Italiano d'Investimento e Italmobiliare che assieme a cinque famiglie imprenditrici che hanno abbracciato la visione del Gruppo rappresentano la governance distintiva del Gruppo Florence.

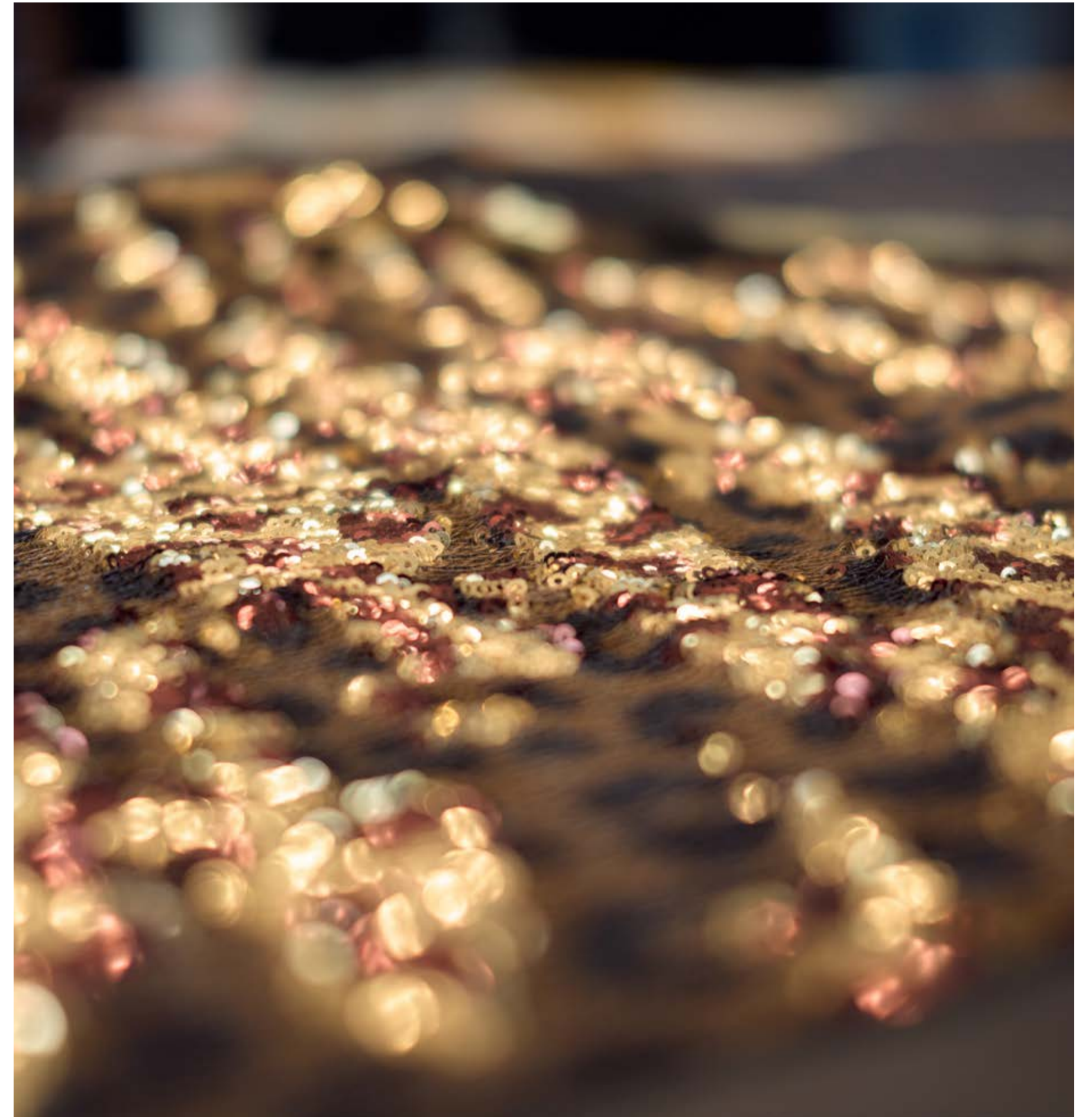
In tempi rapidi, Gruppo Florence si è trasformato in un polo manifatturiero che abbraccia l'intera catena del valore, dalla fase di sviluppo prodotto fino alla produzione per il mercato del lusso nei settori dell'abbigliamento e delle lavorazioni

intermedie a livello internazionale. Attraverso la ricerca di materiali pregiati e l'applicazione di eccellenze e tecniche manifatturiere, Gruppo Florence è diventato sinonimo di ricerca, qualità, design e innovazione, offrendo soluzioni e servizi innovativi che coprono l'intero processo di sviluppo e produzione.

Gruppo Florence, presieduto da Francesco Trapani e guidato dall'amministratore delegato Attila Kiss, ha raggiunto un giro d'affari di oltre 600 milioni di euro nel 2022 e oltre 3000 dipendenti che operano in dodici regioni italiane e collaborano con oltre 70 brand internazionali.



IL POLO DEL FASHION LUXURY DOVE MAESTRIA E INNOVAZIONE SI INCONTRANO



Gruppo Florence nasce in Toscana e si sviluppa a partire dalla sua eredità culturale, filosofica e produttiva. un'eredità che nel gruppo viene riconosciuta, curata e alimentata ogni giorno.

Gruppo Florence è un progetto industriale in costante evoluzione, un'aggregazione, un gruppo che esiste per elevare il ruolo della manifattura nei segmenti abbigliamento, cal-

zature e pelletteria italiana nel mondo.

Gruppo Florence accelera la crescita dei laboratori offrendo innovazione, servizi e opportunità: dalla ricerca alla capacità di industrializzazione, dalla sostenibilità e tracciabilità con tecnologie innovative alla riduzione dei tempi di consegna.

BUSINESS INTEGRITY: CORPORATE GOVERNANCE, COMPOSIZIONE DEGLI ORGANI E POLITICHE DECISIONALI

Il Gruppo opera grazie al coinvolgimento degli imprenditori che, con le loro realtà produttive, entrano a far parte del gruppo come azionisti.

La sinergia e il mutuo beneficio tra i laboratori che compongono Gruppo Florence, consente di ampliare la loro offerta ed il livello del loro servizio, mantenendo al contempo l'identità e il savoir faire propri di ogni società. Per questo crediamo che il tutto sia più della somma delle singole parti.

IL GRUPPO HA UNA SOLIDA STRUTTURA DI GOVERNANCE. LA HOLDING FORNISCE SERVIZI E OPPORTUNITÀ DI FERTILIZZAZIONE INCROCIATA PER LE SOCIETÀ OPERATIVE.

Al 31 Dicembre 2022 l'azionariato di Gruppo Florence SpA si compone come segue:

- Imprenditori e altri shareholders delle società controllate: **40,57%**
- Manager & altri: **0,12%**
- Florence InvestCo S.r.l.: **59,28%**
il cui azionariato si compone come segue:
 - VAM 23 Invest S.r.l.: **42,6%**
 - Fondo Italiano d' Investimento SGR S.p.A: **42,6%**
 - Italmobiliare S.p.A: **14,8%**

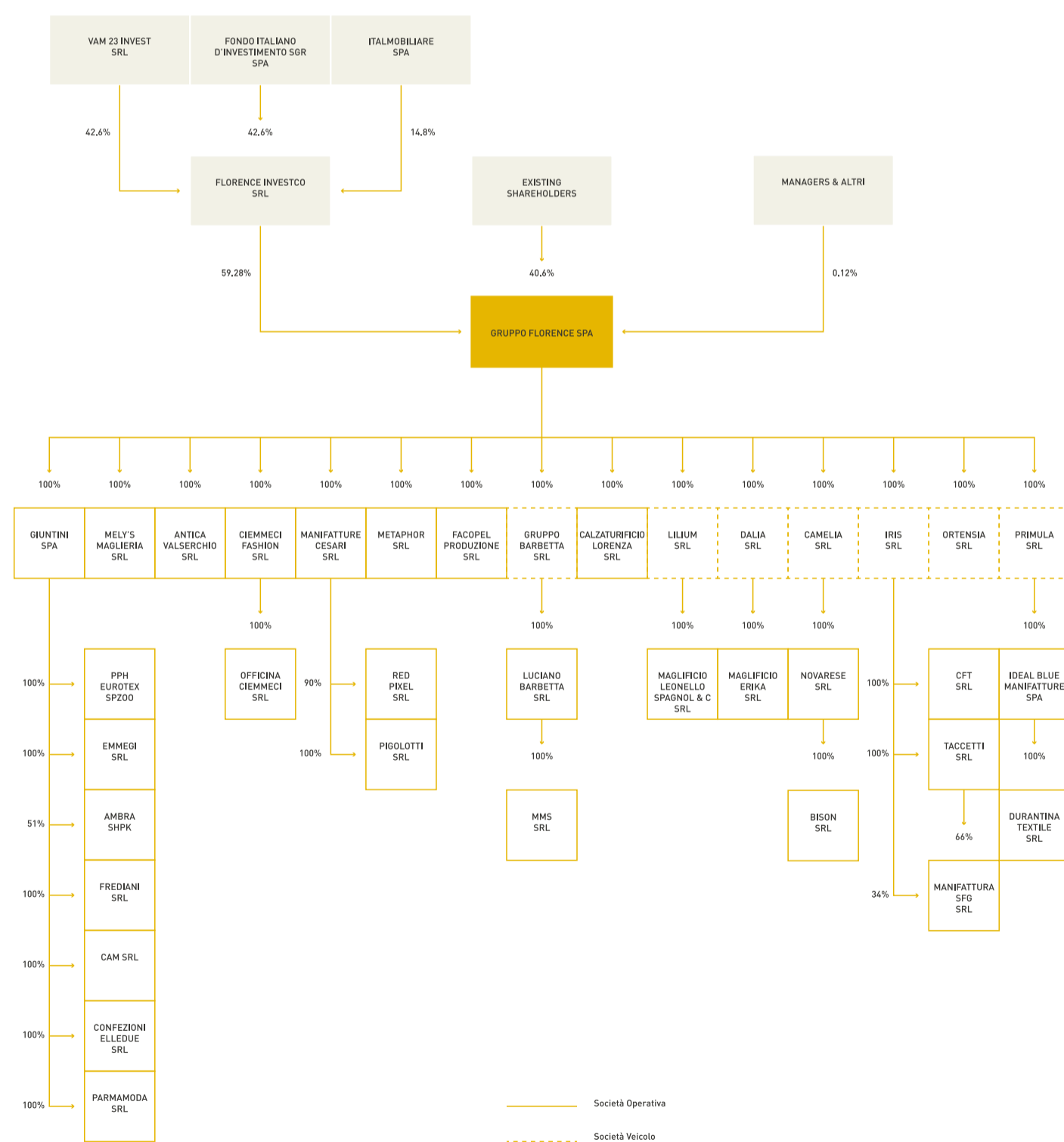


IMMAGINE N. 02: STRUTTURA ORGANIZZATIVA DI GRUPPO FLORENCE AL 31.12.2022

La definizione di una struttura organizzativa trasparente e basata su una chiara distribuzione delle responsabilità ha rappresentato uno dei principali elementi evolutivi ottenuti dal processo di integrazione delle singole società controllate all'interno di Gruppo Florence. Tale struttura permette al gruppo di garantire una corretta gestione delle proprie attività produttive e amministrative, e si sostanzia nella definizione di funzioni, regole e processi finalizzati a presidiare l'integrità e la correttezza di tutte le pratiche aziendali. Il dinamismo e la proattività degli imprenditori che tuttora guidano le società facenti parte del gruppo sono infatti oggi accompagnati da attività e presidi di controllo finalizzati a validare la legittimità e l'eticità del processo decisionale.

Per questo motivo, Gruppo Florence pone una particolare attenzione nella strutturazione del proprio assetto di governance, ivi inclusi i rapporti con i vertici delle società controllate, in modo tale da favorire un'efficace distribuzione interna delle responsabilità e un'adeguata gestione dei rapporti con gli stakeholder esterni. Tale impegno pervade il gruppo a tutti i livelli dell'orga-

nizzazione, dalla compagine azionaria, alle posizioni gestionali più operative, passando per gli amministratori del gruppo e i responsabili delle singole società che lo compongono.

Gruppo Florence è amministrata dal Consiglio di Amministrazione (CdA) i cui membri vengono nominati dall'assemblea dei soci ed è composto da:

- Presidente del Consiglio di Amministrazione: Francesco Trapani,
- Amministratore Delegato: Attila Kiss
- altri 10 membri con poteri di straordinaria amministrazione, cinque dei quali rappresentano soci di minoranza del gruppo e nominati sulla base di votazioni effettuate su liste presentate dagli stessi.

Si riporta di seguito la composizione del CdA della società capogruppo Gruppo Florence S.p.A.:

Membri degli organi di Governance al 31/12	UdM	2022			2021		
		Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Età	n.	11	1	12	11	1	12
inferior30	n.			0			-
30-50 (inclusi)	n.	8	1	9	8	1	9
→50	n.	3		3	3		3
Percentuale	%	92%	8%	100%	92%	8%	100%

TABELLA N. 01: MEMBRI DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

Attualmente Gruppo Florence non ha formalizzato specifiche procedure finalizzate alla mitigazione del rischio di conflitti di interessi ma, in ottica preventiva, svolge su base annuale una serie di indagini relative alle parti correlate dei componenti del massimo organo di governo e dei manager responsabili di funzione.

Il CdA è investito dei più ampi poteri per la gestione ordinaria e straordinaria, incluso il potere di nominare l'Amministratore Delegato, conferendo al ruolo potere di ordinaria amministrazione che ricopre anche temi ambientali, economici, sociali. In merito alle suddette tematiche, il CdA delibera l'approvazione di procedure e documenti ufficiali, incluso il presente Bilancio di Sostenibilità, delegando al management di Gruppo Florence e delle società controllate il compito di sviluppare la strategia di sviluppo del gruppo, e la definizione

di politiche, procedure e obiettivi.

Non sono previste misure per l'engagement del massimo governo sui temi ESG e, ad oggi, Gruppo Florence non ha previsto l'istituzione formale di comitati tecnici di natura consultiva e propositiva, ma riflette sull'importanza di istituire un Comitato di Sostenibilità che possa operare per una gestione efficiente delle tematiche ambientali, sociali e di governance.

Gruppo Florence, tuttavia, si è recentemente munita di una politica di sostenibilità all'interno della quale vengono definite le principali responsabilità interne con riferimento alla gestione degli impatti nei confronti degli stakeholder ed i sistemi organizzativi strutturati dal gruppo al fine di monitorare le proprie performance nello sviluppo delle tematiche di associate al concetto di sostenibilità. In particolare, la responsabilità di mo-

onitorare, prevenire e mitigare gli impatti delle organizzazioni di Gruppo Florence nei confronti dell'ambiente e delle persone che interagiscono con il gruppo è stata conferita alla funzione ESG di Gruppo Florence SpA in qualità di società capogruppo, che si avvale del supporto delle altre funzioni e delle società controllate nell'implementazione delle soluzioni e delle iniziative finalizzate alla minimizzazione di tali impatti.

Tra i potenziali impatti negativi associati ad una gestione non corretta dei propri processi di governance Gruppo Florence ha identificato i seguenti aspetti, nei confronti dei quali l'Organizzazione ha adottato presidi di controllo e procedure specifiche mirati a prevenirne l'accadimento: episodi di corruzione, comportamenti anticoncorrenziali, pratiche fiscali non etiche, non conformità a leggi e regolamenti e il rischio di violazioni dei diritti in-

tellettuali dei nostri partner commerciali. Nel corso del 2021 e del 2022 le società di Gruppo Florence non sono incorse in nessuna delle casistiche appena elencate.

Con l'obiettivo di adeguare l'organizzazione alla normativa vigente in materia di Responsabilità Amministrativa d'impresa, Gruppo Florence ha scelto di dotarsi di un Modello di Organizzazione e Gestione conforme al decreto legislativo (D. Lgs.) 231/2001 volto a prevenire la commissione delle diverse tipologie di reati contemplate dal decreto.

L'applicazione del modello organizzativo ha previsto l'istituzione di un Organismo di Vigilanza (OdV), a cui spetta la responsabilità di verificare periodicamente i seguenti aspetti:

- effettività e attuazione del modello;
- adeguatezza a prevenire i reati previsti dal D. Lgs. 231/2001;
- mantenimento nel tempo dei requisiti di solidità e funzionalità e aggiornamento quando necessario.

Ai sensi di quanto previsto dall'articolo 6 del Lgs. 231/2001 Gruppo Florence ha definito le modalità per la segnalazione di sospetti di illeciti organizzativi all'OdV (Whistleblowing). In particolare, le segnalazioni possono riguardare:

- presunti illeciti tra quelli previsti dal presente Modello Organizzativo 231;
- violazione dei principi di trasparenza, correttezza, professionalità;
- violazioni relative alla Salute e Sicu-

rezza dei Lavoratori;

- atti di corruzione, tentati o effettivi;
- utilizzo improprio dei beni aziendali;
- attività illecite e/o fraudolente a danno della clientela o della Pubblica Amministrazione.

Le segnalazioni devono essere fondate su elementi di fatto precisi e concordanti e devono contenere tutti gli elementi utili affinché l'Organismo di Vigilanza possa procedere alla verifica della veridicità delle segnalazioni ricevute, e in caso di confermata sussistenza degli illeciti, provvedere all'applicazione dei provvedimenti sanzionatori previsti dal modello organizzativo adottato dal gruppo. Nel corso del 2021 e del 2022 si segnala l'assenza di reclami di alcun tipo dalle parti interessate.

In accordo con la normativa in vigore, Gruppo Florence ha svolto un'analisi sull'applicabilità potenziale delle fattispecie di reato menzionate dal D.Lgs. 231/2001, valutandola in ragione di specificità di contesto, quali la tipologia di business e di stakeholder o considerazioni di altra natura. I reati considerati applicabili sono stati tenuti in considerazione nella redazione del Codice Etico di Gruppo Florence, definito ispirandosi anche a principi riconosciuti a livello internazionale come:

- il Codice di base 'ETI' (Ethical Trading Initiative),
- la Dichiarazione Internazionale dei Diritti Umani delle Nazioni Unite;
- le Convenzioni Fondamentali dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (ILO);

- i Principi di Dhaka per il ricorso responsabile ai lavoratori migranti.

Il Codice Etico rappresenta per Gruppo Florence un documento fondamentale poiché definisce e promuove i principi e gli impegni dell'intera organizzazione nel salvaguardare i diritti umani delle persone coinvolte all'interno della filiera produttiva. Richiedendo ai propri partner commerciali la sottoscrizione del Codice Etico, Gruppo Florence intende renderli consapevoli e responsabilizzarli in merito ai rischi di violazione dei diritti umani all'interno della filiera fashion. L'adozione di un Codice Etico rappresenta infatti per Gruppo Florence un accordo tra l'organizzazione e tutti i soggetti con cui essa opera per garantire una condotta delle attività aziendali responsabile, etica e rispettosa dell'ambiente e dei diritti umani in coerenza con i valori che fin dalla fondazione guidano l'operato del gruppo.

LA MISSION DEL GRUPPO: UN ECOSISTEMA DI VALORE PER SOLUZIONI AVANZATE A SUPPORTO DEI BRAND



Gruppo Florence nasce per creare soluzioni avanzate a sostegno dei brand del settore del lusso, operando all'interno di un ecosistema che promuove lo sviluppo industriale, la transizione ecologica, il trasferimento dei saperi e la trasformazione tecnologica e digitale dei laboratori manifatturieri.

Come espressione autentica del **Valore Italia**, Gruppo Florence è un progetto industriale in costante evoluzione, mirante a promuovere l'eccellenza manifatturiera italiana a livello globale nel settore del lusso. Attraverso l'unione degli imprenditori in un ecosistema unico, il gruppo si impegna a preservare

l'eredità e l'esperienza di ogni laboratorio, con la visione di trasmetterle al mondo e alle generazioni future.

Il cuore del progetto risiede nei laboratori del Gruppo, dove convergono progettazione, prototipazione, ingegnerizzazione, produzione e controllo qualità di linee di abbigliamento, pelletteria, calzature e lavorazione intermedie.

UN MODELLO DI BUSINESS IN QUATTRO PILASTRI PER LA TRASFORMAZIONE DELLA FILIERA DEL LUSO

Gruppo Florence rappresenta un punto di riferimento nel settore del lusso, grazie alla sua esperienza e competenza nella gestione di ogni fase del processo di sviluppo prodotto e produzione.

La sua strategia integrata consente al Gruppo di offrire ai propri clienti soluzioni personalizzate e di alta qualità, rispon-

dendo alle loro esigenze in modo rapido ed efficiente.

Con un occhio sempre attento alla sostenibilità, il Gruppo è un partner affidabile e di grande valore per le aziende del settore del lusso.

IL GRUPPO:

- garantisce un contributo concreto alla sostenibilità economica, sociale e ambientale attraverso il controllo di tutta la filiera produttiva, le certificazioni che i laboratori hanno ottenuto negli anni e una serie di progetti speciali in partnership con i più prestigiosi brand.

La consapevolezza di ciò che sta accadendo al pianeta, alle persone e ai mercati è il punto di partenza della roadmap di sostenibilità del Gruppo.

- si impegna al massimo per creare un luogo di lavoro rispettoso. Tratta ogni persona della sua catena del valore con dignità e rispetto, e rispetta i diritti umani, promuovendo condizioni di lavoro sicure e il benessere dei dipendenti e della comunità.

- adotta un approccio olistico alla gestione delle risorse, riducendo le emissioni di gas serra, conservando l'acqua e minimizzando i rifiuti. Aspira ad aumentare l'uso di risorse naturali rinnovabili. Inoltre, promuove l'innovazione riguardo a nuovi materiali, produzione e modelli di business, collaborando con fornitori, clienti e altri stakeholder.

- crede nel potenziamento dell'economia circolare e si impegna a seguire un approccio circolare che favorisca la

sostenibilità, riduca i rifiuti e aumenti la resilienza a lungo termine contro le crisi. L'obiettivo è scollegare la crescita economica dall'uso delle risorse naturali, rispondendo alla crescente domanda dei consumatori finali di nuove modalità di accesso alla moda.

- è consapevole che la ricerca di un'industria della moda etica e sostenibile è un viaggio che non finisce mai. Pertanto, promuove la trasparenza sui propri progressi, stabilendo obiettivi ambiziosi ma solidi, collaborando con i propri stakeholder per generare un cambiamento che faccia la differenza. Gruppo Florence agisce su quattro pilastri operativi per raggiungere gli obiettivi strategici.

MANUFACTURA

Le fondamenta di Gruppo Florence poggiano sulla preziosa eredità di competenze delle aziende che incarnano il Valore Italia nella manifattura globale. In questo contesto, convergono le fasi fondamentali di progettazione, prototipazione, ingegnerizzazione, produzione e controllo qualità delle diverse entità operative nei settori dell'abbigliamento, delle calzature, della pelletteria e delle lavorazioni intermedie.

AUXILIUM

L'impegno di Gruppo Florence volto a contribuire in modo concreto alla sostenibilità economica, sociale e ambientale attraverso il controllo dell'intera filiera produttiva, le certificazioni di sostenibilità che le aziende hanno ottenuto negli anni e una serie di progetti speciali in partnership con i più prestigiosi marchi internazionali.

ACADEMIA

Rappresenta il programma di iniziative formative del Gruppo volte a sviluppare nuovi talenti, nobilitare le maestranze e le professionalità che appartengono al patrimonio culturale e produttivo italiano, attraverso progetti all'interno e all'esterno del perimetro delle proprie aziende.

ENZYME

In qualità di acceleratore di reazioni Enzyme è una comunità aperta di innovatori, imprenditori e creativi che lavorano insieme sulla trasformazione della filiera del lusso. Attraverso un approccio collaborativo e interdisciplinare, Enzyme ricerca soluzioni innovative per progettare, testare e ampliare nuove iniziative su prodotti, tecnologia e sostenibilità.

VALORE ITALIA: GRUPPO FLORENCE PUNTA SULLA DIVERSIFICAZIONE PER UNA GAMMA COMPLETA PER IL MONDO DEL LUSO

La strategia commerciale del Gruppo punta alla diversificazione, con l'obiettivo di offrire ai clienti una gamma completa di servizi

VALORE ITALIA – CRESCERE IN ECCELLENZA

Credendo nella forza di Valore Italia, Gruppo Florence si impegna a preservare l'eredità e l'esperienza di ogni laboratorio, trasmettendole al mondo e alle generazioni future.

Il cuore del progetto è costituito dai laboratori del Gruppo, dove convergono progettazione, prototipazione, ingegnerizzazione, produzione e controllo qualità di linee di abbigliamento, pelletteria, calzature e lavorazione intermedia.

READY-TO-WEAR

Una business unit a tutto tondo, che fornisce capi di abbigliamento e accessori di alta qualità ai propri clienti. I nostri prodotti sono realizzati con scrupolosa attenzione ai dettagli e mirando all'eccellenza, dal primo momento fino alle fasi finali della produzione.

INTERMEDIATE PROCESSING

Una business unit che si propone come fucina di creatività e savoir-faire attraverso tecniche e lavorazioni in grado di arricchire ed impreziosire capi d'abbigliamento ed accessori. Ricami, intrecci, applicazioni unite a moderne tecnologie di stampa e tecniche di lavaggio di materiali e prodotti finiti: l'offerta è ampia e senza limiti di immaginazione.

SHOES

Una business unit orgogliosa del suo impegno per la qualità e l'artigianalità, che combina processi tradizionali e moderni per creare scarpe eleganti e che durino nel tempo. Ogni fase della produzione calzaturiera è curata nei minimi dettagli, dalla selezione dei materiali migliori al lavoro di precisione sulle rifiniture.



ECCELLENZA INDUSTRIALE IN PRIMO PIANO: STORIE DI SUCCESSO



ANTICA VALSERCHIO

N. DIPENDENTI: 95+
PLANTS: 9.000 mq
ITEM ANNO: 1.000.000

L'ARTE DELLA TESSITURA TRA STORIA E MODERNITÀ

Antica Valsерchio incarna l'essenza del Made in Italy, con passione per la precisione e l'artigianato. È l'unica azienda italiana con quattro tecnologie di tessitura per tessuti ortogonali: a mano, a navetta, a licci e jacquard.



BARBETTA

N. DIPENDENTI: 170+
PLANTS: 8.754 mq
ITEM ANNO: 500.000

50 ANNI DI ECCELLENZA NEL JERSEY PER I BRAND DI LUSO IN TUTTO IL MONDO

Barbetta realizza collezioni complete per abbigliamento uomo, donna e bambino e gestisce ogni fase del processo produttivo. Insieme alla struttura di MMS utilizza sistemi avanzati per la lavorazione di tessuti e accessori.



CALZATURIFICIO LORENZA

N. DIPENDENTI: 60+
PLANTS: 2.800 mq
ITEM ANNO: 250.000

CALZATURE INCANTATE: L'ARTE E LA MAESTRIA IN OGNI DETTAGLIO

Dal 1996, Calzaturificio Lorenza è specializzato in creazioni rappresentative del meglio dell'artigianalità Made in Italy. Attenzione ai dettagli, passione ed esperienza sono espressione del savoir faire d'eccellenza dell'azienda.



CONFEZIONI CAM

N. DIPENDENTI: 50+
PLANTS: 3.200 mq
ITEM ANNO: 50.000

ARTEFICI E TESTIMONI DEL SAVOIR FAIRE ITALIANO

Leader nel total look del luxury fashion, Confezioni Cam è apprezzata e ricercata per la straordinaria qualità che infonde nella realizzazione dei suoi capi, unendo sapientemente tradizione artigianale e innovazione.

ECCELLENZA ARTIGIANALE TOSCANA: 20 ANNI DI CREAZIONI DI LUSO NEL SETTORE DELLA PELLE E PELLICERIA

Ciemmecci Fashion si distingue come eccellenza artigianale nel settore della pelle e pellicceria. Grazie a un utilizzo impeccabile di tecniche di design avanzate, l'azienda si è guadagnata una indiscutibile reputazione tra le più prestigiose maison del lusso.



CIEMMECCI FASHION

N. DIPENDENTI: 90+
PLANTS: 6.000 mq
ITEM ANNO: 50.000

CONFEZIONI ELLEDUE

N. DIPENDENTI: 90+
PLANTS: 2.098 mq
ITEM ANNO: 45.000

**LA PASSIONE
DI UNA
DONNA:
UN'ELEGANTE
STORIA
DI
PERFEZIONE
E FASCINO**

Dal 1976 **Confezioni Elledue** rappresenta un modello di raffinatezza per il mondo della sartoria di lusso. La creazione di magnifici capispalla donna è il risultato delle più sofisticate lavorazioni haute couture che permettono all'azienda di distinguersi nel mercato del lusso internazionale.

FREDIANI

N. DIPENDENTI: 45+
PLANTS: 2.600 mq
ITEM ANNO: 60.000

**L'ARTE DELLA
MODELLISTICA
TRAMANDATA
DI GENERAZIONE
IN
GENERAZIONE**

Fondata nel 1992 da Massimo Frediani, è specializzata nella progettazione di modelli per abbigliamento uomo e donna. Fornisce consulenza ai marchi più prestigiosi grazie a creatività, maestria e solida tradizione familiare.

GIUNTINI

N. DIPENDENTI: 140+
PLANTS: 10.000 mq
ITEM ANNO: 400.000

**L'ANIMA
DEL
LUSSO
SARTORIALE**

Dal prototipo alla consegna, dalla creazione di capi per sfilate, a campionatura e produzione. Grazie alla capacità di gestire e ottimizzare un processo produttivo complesso, **Giuntini** opera con il supporto di Eurotex e Ambra.

EMMEGI

N. DIPENDENTI: 30+
PLANTS: 3.700 mq
ITEM ANNO: 80.000

**DAL 1880
UNA STORIA DI
PRESTIGIO,
MAESTRIA E
AMORE PER LA
TRADIZIONE**

Grazie a una esperienza centenaria **Emmegi** rappresenta un modello di raffinatezza estetica e di ottimizzazione funzionale, espressi in ogni singolo capo. Profonda conoscenza tecnica per rispondere alle richieste del mercato.

FACOPEL

N. DIPENDENTI: 50+
PLANTS: 5.000 mq
ITEM ANNO: 400.000

**PIU' DI CENTO
ANNI DI ESPE-
RIENZA E
QUATTRO GE-
NERAZIONI
DI CAPPELLAI**

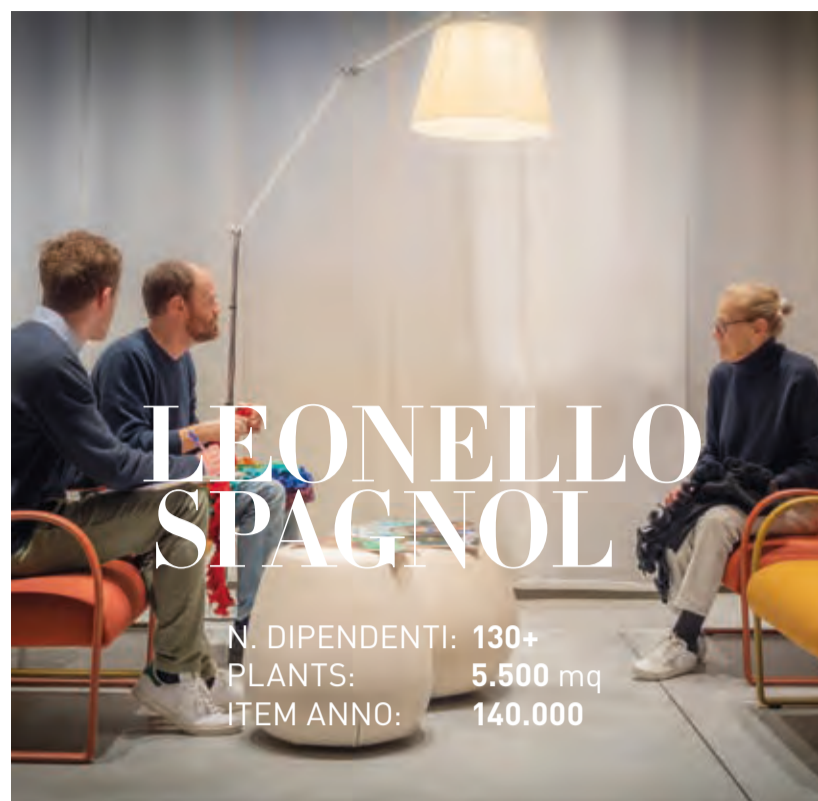
Facopel è sinonimo di raffinatezza nella produzione di cappelli artigianali di altissima qualità, grazie all'esperienza accumulata negli anni e alla continua ricerca di nuove soluzioni. Passione, conoscenza e abilità sartoriali.

**SE SI PUO'
IMMAGINARE,
SI PUO'
REALIZZARE.
DA 40 ANNI,
PASSIONE
PER IL
PRODOTTO**

Ideal Blue, con **Durantina Textile**, supporta i designer e i brand più innovativi nell'intero processo di lavorazione del Denim, dal progetto all'industrializzazione. Una manifattura tessile che elabora soluzioni creative per supportare i propri clienti e proporsi come un partner di fiducia.

IDEAL BLUE

N. DIPENDENTI: 140+
PLANTS: 5.000 mq
ITEM ANNO: 300.000

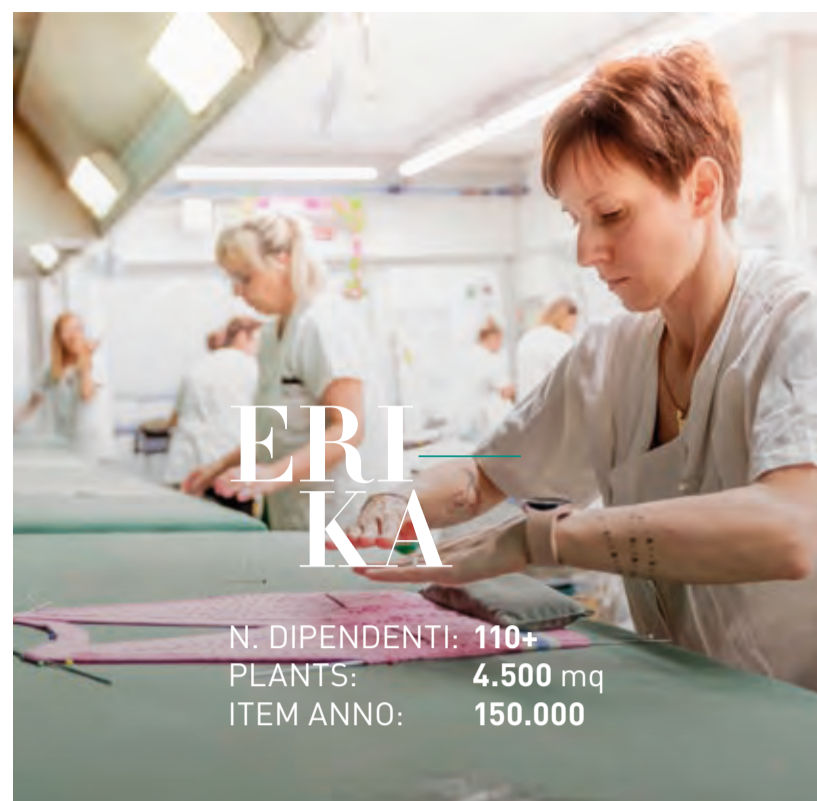


LEONELLO SPAGNOL

N. DIPENDENTI: 130+
PLANTS: 5.500 mq
ITEM ANNO: 140.000

L'ARTE DELLA MAGLIERIA AL TOP: CREATIVITA', ELEGANZA ED EFFICIENZA

Da oltre 70 anni Leonello Spagnol è nel settore della maglieria di lusso, offrendo lavorazioni raffinate a partire da materie prime di estrema qualità. Una continua ricerca della perfezione al servizio delle esigenze del lusso.



ERIKKA

N. DIPENDENTI: 110+
PLANTS: 4.500 mq
ITEM ANNO: 150.000

PERFETTA ARMONIA TRA ELEGANZA, INNOVA— ZIONE E ARTE DAL 1985

Dal 1985 Maglificio Erika crea capi di estrema eleganza, innovazione tecnica e profonda conoscenza artigianale. La tradizione sartoriale si fonde con l'evoluzione tecnologica per realizzare opere di maestria per i grandi brand.

MAGLIERIA D'ECCELLENZA DAL 1956: DOVE IL VISIBILE INCONTRA L'INVISIBILE, CREANDO VALORE SENZA CONFINI

Competenza, esperienza e costante ricerca della qualità caratterizzano la storia di Mely's, unendo tradizione sartoriale italiana e innovazione tecnologica. Mely's offre soluzioni personalizzate e originali alle più importanti maison di moda globali.



MELY'S

N. DIPENDENTI: 120+
PLANTS: 3.000 mq
ITEM ANNO: 70.000



MANIFAT— TURE CESARI

N. DIPENDENTI: 100+
PLANTS: 4.635 mq
ITEM ANNO: 350.000

EQUILIBRIO PERFETTO TRA INNOVA— ZIONE E MAE— STRIA ARTI— GIANALE. CUSTODI DEL TESSUTO CON LO SGUARDO AL FUTURO

Innovazione e maestria artigianale nel settore del jersey di lusso. Dal 1988, un'esperienza di lunga data nel processo produttivo per trasformare idee in realizzazioni con tecnologie avanzate e simulazioni 3D all'avanguardia, il tutto con il supporto di Red Pixel.



META— PHOR

N. DIPENDENTI: 40+
PLANTS: 3.380 mq
ITEM ANNO: 40.000

PAS— SIONE, RI— CERCA, ARTIGIA— NALITA'

Da oltre 30 anni Metaphor si distingue per la sua costante innovazione nello stile e nei metodi di produzione di maglieria d'eccellenza, consolidando la sua posizione di azienda leader nell'alta tecnologia della maglieria.



NOVA— RESE

N. DIPENDENTI: 200+
PLANTS: 6.000 mq
ITEM ANNO: 340.000

MAESTRIA, INTRA— PRENDENZA E STRATEGIA DA OLTRE 70 ANNI

Novarese insieme a Bison ricercano costantemente mezzi, tecniche e modalità produttive per evolvere nel tempo abbracciando le tendenze del mercato globale. Preservare l'arte manifatturiera marchigiana per reinterpretarla.



OFFICINA CIEMMECI

N. DIPENDENTI: 50+
PLANTS: 3.000 mq
ITEM ANNO: 285.000

PRESTIGIO ARTIGIANALE E PROGRESSO TECNOLOGICO SI FONDONO IN UN CONNU— BIO DI STILE E RAFFI— NATEZZA

Officina Ciemmecci rappresenta una celebrazione del Made in Italy in cui il rispetto della tradizione e la ricerca dell'innovazione danno vita a capolavori esclusivi per i più prestigiosi brand del lusso, mediante le spruzzature con aerografo e l'uso creativo di stampe digitali e dei lavaggi.

CALZATURE DAL 1800: L'ARTE TRA— DIZIONALE INCONTRA L'INNOVA— ZIONE CON— TEMPORANEA: ELEGANZA SENZA TEMPO

Taccetti rappresenta il vertice dell'eccellenza nella produzione di calzature di moda. La passione per l'artigianalità e l'incessante ricerca dell'innovazione si manifestano in calzature dal fascino unico, che catturano l'essenza dello stile e della sofisticatezza.



TACCETTI

N. DIPENDENTI: 250+
PLANTS: 7.000 mq
ITEM ANNO: 500.000



PARMA MODA

N. DIPENDENTI: 110+
PLANTS: 2.500 mq
ITEM ANNO: 100.000



PIGO LOTTI

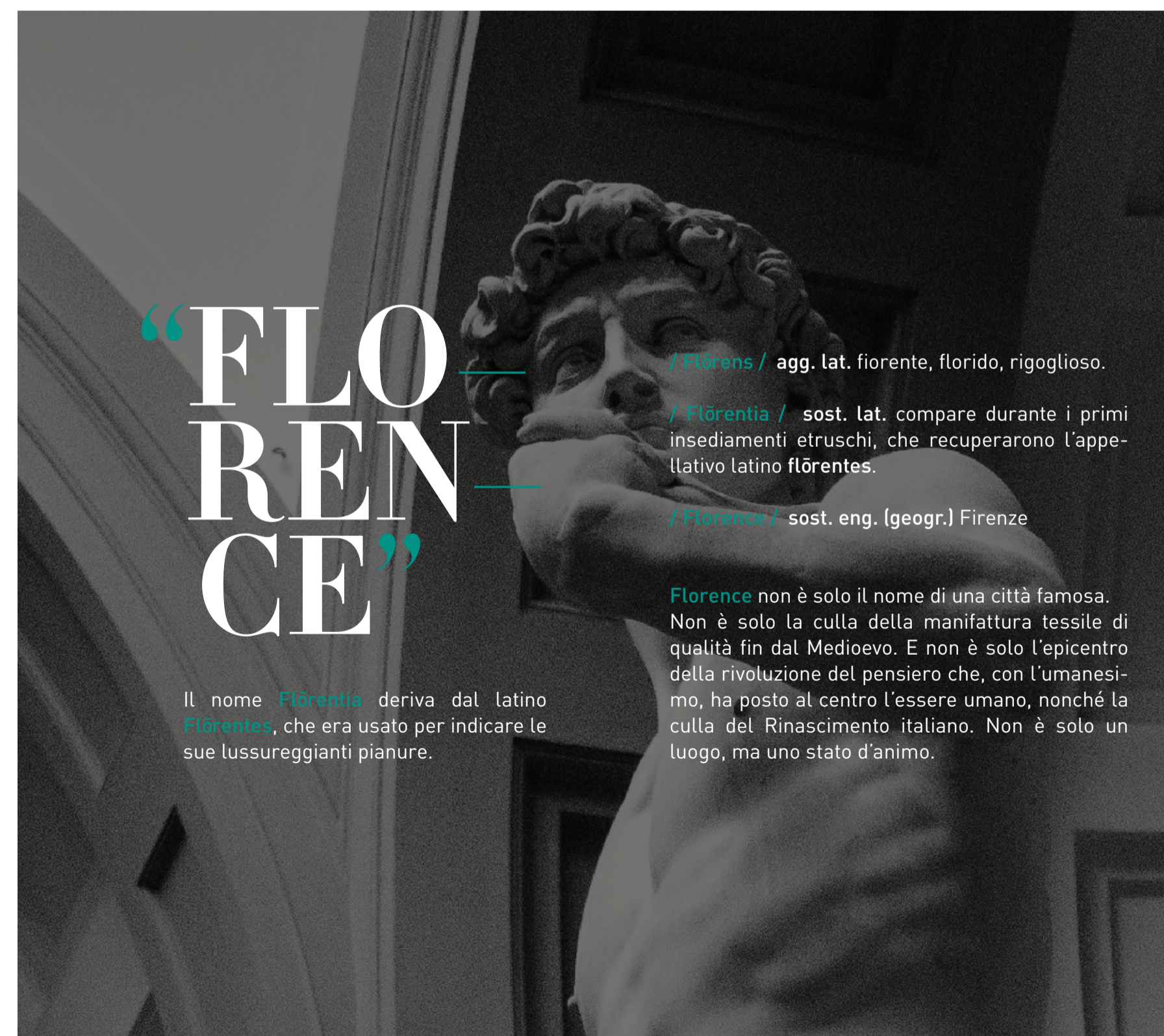
N. DIPENDENTI: 40+
PLANTS: 3.200 mq
ITEM ANNO: 100.000

IL VA— LO— RE DELLA LEGGE— REZZA

Parmamoda è un'azienda che si distingue per la grande abilità nel creare abiti esclusivi, utilizzando tessuti impalpabili sapientemente modellati per dare forma a veri e propri sogni creativi.

UN RACCONTO DI MAESTRIA, TECNOLOGIA E TRASFOR— MAZIONE DAL 1979

Proprio come nelle botteghe perugine del Rinascimento, dove passione e competenza si tramandavano di generazione in generazione, anche in Pigolotti l'artigianalità si unisce alle nuove tecnologie nella costante ricerca sul jersey.



“FLO— REN— CE”

/ *Flōrens* / agg. lat. fiorentino, florido, rigoglioso.

/ *Flōrentia* / sost. lat. compare durante i primi insediamenti etruschi, che recuperarono l'appellativo latino *flōrentes*.

/ *Florence* / sost. eng. (geogr.) Firenze

Florence non è solo il nome di una città famosa. Non è solo la culla della manifattura tessile di qualità fin dal Medioevo. E non è solo l'epicentro della rivoluzione del pensiero che, con l'umanesimo, ha posto al centro l'essere umano, nonché la culla del Rinascimento italiano. Non è solo un luogo, ma uno stato d'animo.

Il nome *Flōrentia* deriva dal latino *flōrentes*, che era usato per indicare le sue lussureggianti pianure.



UN
VIAGGIO
VERSO
LA SOSTE—
NIBILITA':
QUALE
PER—
CORSO
CI
ATTEN—
DE?

RILEVANZA E PRIORITÀ: L'ANALISI DI MATERIALE — REALITÀ

L'ampiezza, la complessità e la diversità delle attività produttive svolte dalle società di Gruppo Florence, implica che la gestione delle tematiche tipiche della sostenibilità assuma forme e approcci molto differenti e specifici.

Ognuna delle società del Gruppo intercetta e risponde alle preoccupazioni ambientali e sociali dei propri stakeholder secondo le dinamiche tipiche del contesto all'interno del quale si sono storicamente sviluppate e le caratteristiche degli imprenditori che ancora oggi guidano il modo in cui queste sviluppano il business e le proprie relazioni.

In questo articolato contesto, individuare, formalizzare e comprendere la natura degli aspetti di sostenibilità rilevanti per il Gruppo risulta fondamentale per coordinare una strategia di sviluppo sostenibile e condivisa, nonché per garantire la creazione di valore a lungo termine. Il concetto di materialità, in una prospettiva aziendale, si riferisce all'identificazione e alla valutazione degli impatti effettivi e potenziali che l'azienda genera nei confronti dell'ambiente, della società, dell'economia e infine, della sua stessa operatività.

L'analisi di materialità, dunque, assicura che le esigenze e gli interessi di tutti gli stakeholder del Gruppo siano tenuti in considerazione, rendicontati e gestiti efficacemente nell'ambito dell'ordinario operato delle organizzazioni che lo compongono.

Gli standard di rendicontazione GRI, adottati da Gruppo Florence per la redazione del presente documento, guidano il processo di identificazione dei temi materiali, proponendo di determinarne la rilevanza sulla base degli impatti generati nei confronti dei propri stakeholder.

In linea con le indicazioni fornite dagli standard GRI, i temi materiali sono stati definiti secondo un processo strutturato su 3 macro-fasi che ha permesso a Gruppo Florence di mappare, valutare e prioritizzare i principali impatti generati dalle attività del Gruppo.



- La fase iniziale del processo ha previsto la comprensione del contesto in cui Gruppo Florence opera, considerando tutti i fattori interni ed esterni che influenzano le attività delle società controllate, nonché i fattori socio-culturali, politici, economici e ambientali impattati negativamente o positivamente dalle stesse. Durante questa fase, sono state condotte ricerche, analisi di mercato e analisi interne, finalizzate alla comprensione del contesto all'interno del quale le aziende del Gruppo interagiscono con i propri stakeholder e degli impatti che derivano da tali interazioni.

- La seconda fase ha previsto la valutazione degli impatti mappati, attraverso la pianificazione e lo svolgimento di una serie di interviste con i referenti delle principali funzioni di Gruppo Florence, finalizzate a raccogliere il loro parere di esperti in merito agli impatti mappati all'interno dei rispettivi ambiti operativi. Ai referenti individuati è stato richiesto di valutare la rilevanza di tali impatti considerandone la significatività delle conseguenze per gli stakeholder del gruppo e la probabilità di accadimento. In particolare, la "significatività" degli impatti, è stata determinata sulla base dei seguenti criteri:

- Dimensione degli impatti positivi e negativi generati dall'Organizzazione sui contesti sociali e ambientali;

- Perimetro di diffusione dell'impatto (ad esempio, nel caso di impatti ambientali, il perimetro del danno ambientale da un punto di vista geografico o il numero di persone colpite).

- Irrimediabilità nel solo caso degli impatti negativi, ove non siano disponibili soluzioni per rimediare alle conseguenze dell'impatto.

- L'ultimo step del processo di analisi di materialità ha permesso a Gruppo Florence di prioritizzare ciascuno degli impatti mappati sulla base della valutazione quantitativa e qualitativa eseguita dai referenti interni al fine di determinare una soglia limite per determinare la materialità degli impatti considerati. Infine, gli impatti materiali sono stati raggruppati in 13 temi materiali idonei a rappresentare i principali ambiti di sostenibilità rilevanti per Gruppo Florence e i suoi stakeholder.

Tema Materiale	Impatti associati	Stakeholder impattati	
Abbattimento delle emissioni in atmosfera	Altre emissioni in atmosfera	<ul style="list-style-type: none"> • Ambiente e generazioni future • Associazioni ESG di settore • Comunità locali 	
	Emissioni di gas serra		
Circolarità di produzione	Generazione di rifiuti di produzione		
	Generazione rifiuti da packaging		
	Transizione verso un sistema fashion circolare		
Tutela delle risorse idriche	Consumo critico delle risorse idriche		
	Inquinamento idrico		
Eccellenza produttiva	Preservazione del know-how artigianale		<ul style="list-style-type: none"> • Brand clienti • Subfornitori di lavorazione • Fornitori di materie prime • Enti di ricerca e Università
	Soddisfazione di clienti e consumatori		
Creazione di valore condiviso	Generazione di valore economico lungo la catena del valore		
	Rischi alla continuità operativa della supply chain		
	Sviluppo economico-sociale delle comunità		
Innovazione digitale e tracciabilità dei processi	Gestione delle informazioni		
	Mancanza di tracciabilità		
Leadership ESG di filiera	Contribuzione alla creazione di una value chain sostenibile		
	Cultura di sostenibilità di settore		
	Perdita di biodiversità		
Governance etica	Comportamenti anticoncorrenziali		
	Episodi di corruzione		
	Non conformità a leggi e regolamenti		
	Pratiche fiscali non etiche		
Valorizzazione e benessere del capitale umano	Violazioni dei diritti intellettuali		
	Benessere dei dipendenti		
	Situazioni di stress psicologico ed emotivo per i dipendenti		
Formazione e sviluppo delle competenze	Work Life balance della popolazione aziendale	<ul style="list-style-type: none"> • Dipendenti • Shareholders • Società controllate • Sindacati • Lavoratori nella filiera 	
	Formazione dei dipendenti		
Uguaglianza e rispetto della diversità	Sensibilizzazione dei dipendenti		
	Abusi sul luogo di lavoro		
Salute e sicurezza dei lavoratori	Discriminazione sul luogo di lavoro		
	Infotuni sul lavoro		
Protezione dei diritti umani	Lavoro forzato, lavoro minorile e violazioni di diritti umani		

TABELLA N. 02: ANALISI DI MATERIALITÀ DI GRUPPO FLORENCE

UNA VISIONE SOSTE- NIBILE: LA SUSTAIN- ABILITY AGENDA

Adottando un'ottica prospettica nella valutazione e nella gestione dei propri impatti, nel corso del 2022 Gruppo Florence ha avviato un percorso di pianificazione strategica specificamente focalizzata sulle tematiche emerse dalla propria analisi di materialità. Il risultato di tale processo ha preso la forma di un Piano di Sostenibilità, denominato Sustainability Agenda, inteso come un insieme di obiettivi ed iniziative mirate ad affrontare le sfide ambientali, sociali ed economiche di maggior rilevanza per il Gruppo. Ciò ha portato Gruppo Florence a definire una propria Vision di sostenibilità, finalizzata a tracciare la direzione per lo sviluppo strategico del Gruppo nel corso degli anni a venire: :

“Creare valore per il sistema della moda di lusso attraverso una piattaforma integrata e sostenibile - un simbolo dell'eccellenza della manifattura italiana”.

Questa visione sottolinea l'importanza di integrare la sostenibilità in tutte le fasi della produzione e dell'operatività del settore, con l'obiettivo di preservare l'ambiente, promuovere il benessere sociale e garantire una gestione responsabile delle risorse. La Sustainability Agenda di Gruppo Florence declina in una prospettiva di sviluppo sostenibile, tutti i temi materiali dell'organizzazione concentrandosi su misure come l'adozione di pratiche di produzione ecosostenibili, l'ottimizzazione dell'efficienza energetica, l'investimento nella formazione e nella sicurezza dei lavoratori, nonché la sensibilizzazione dei consumatori sui temi della sostenibilità. Attraverso un approccio integrato e collaborativo, la Sustainability Agenda mira a trasformare il sistema della moda di lusso italiano in un esempio di eccellenza sostenibile, in grado di creare valore per tutti gli stakeholder a lungo termine.

Sulla base delle informazioni raccolte in merito ai temi materiali identificati per il Gruppo Florence sono stati definiti tre pillar, ovvero le tre principali aree di impegno del Gruppo nei confronti delle tematiche di sostenibilità. Ogni Pillar verte attorno ad un tema - Ambiente, Produzione, Sociale - all'interno del quale sono state considerate le specifiche iniziative realizzate da Gruppo Florence e racchiuse all'interno della Sustainability Agenda.

Al fine di contestualizzare gli impegni di Gruppo Florence nell'ambito delle sfide di sviluppo sostenibile su scala globale, la Sustainability Agenda raccorda gli impegni ESG del gruppo con gli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile (Sustainable Development Goals - SDGs) finalizzati a combattere i Cambiamenti Climatici e le crescenti disuguaglianze sociali a questi connesse (United Nations Framework Convention on Climate Change). I diciassette obiettivi mirano a promuovere uno Sviluppo Sostenibile su scala mondiale, fronteggiando le principali sfide economiche, sociali e ambientali del nostro Pianeta. Gli SDGs forniscono una visione condivisa per il futuro, cercando di porre fine alla povertà estrema, proteggere

il pianeta e garantire una vita dignitosa per tutti entro il 2030. Rappresentano un impegno globale per un futuro migliore e più sostenibile per tutti, coinvolgendo governi, organizzazioni internazionali, settore privato, società civile e cittadini di tutto il mondo. Gli SDGs fungono da guida per le politiche, i programmi e le azioni di sviluppo sostenibile a livello nazionale, regionale e globale. Sono un richiamo alla collaborazione e alla responsabilità condivisa per creare un mondo più equo, prospero e rispettoso dell'ambiente. La loro implementazione richiede il coinvolgimento di tutti gli attori della società, nonché un cambiamento di paradigma nei modelli di produzione e consumo, nella gestione delle risorse e nella promozione dell'uguaglianza, della giustizia sociale e dell'azione climatica.

Sulla base dei temi materiali del Gruppo, la Sustainability agenda esplica un obiettivo di altro livello che declina le intenzioni del Gruppo nella gestione degli impatti associati ad ogni tema specifico. Tali obiettivi a loro volta, si traducono sul piano operativo in obiettivi di dettaglio supportati da specifiche iniziative, volte a garantire il conseguimento degli scopi posti dal Gruppo. All'interno della Sustainability Agenda sono definiti obiettivi, target e indicatori utili a valutare lo stato di avanzamento delle singole attività. Tale stato di avanzamento

viene presentato durante la rendicontazione di fine anno prevista tra la Responsabile ESG e CdA.

Il primo pillar, relativo all'ambiente, denominato "Scaling circularity for the planet", si concentra su diverse iniziative volte a promuovere la sostenibilità ambientale all'interno del Gruppo; l'approvvigionamento di energia da fonti rinnovabili e l'efficientamento energetico e la pianificazione di una strategia consolidata per affrontare i cambiamenti climatici, rappresentano sul piano operativo, obiettivi volti a garantire la riduzione delle emissioni e il ricorso all'utilizzo di combustibili fossili. Per rendere concreti questi obiettivi, Gruppo Florence intende investire nello sviluppo di un sistema di gestione delle performance ambientali strutturato per tutte le società del Gruppo. L'intento, dunque, è quello di monitorare e integrare le pratiche di miglioramento delle prestazioni ambientali delle società del Gruppo, garantendo l'adesione a standard internazionali riconosciuti di gestione ambientale.

Nell'ottica dell'impegno a promuovere la sostenibilità all'interno e al di fuori del Gruppo, è chiaro che tra gli obiettivi di

Pillar	Temi materiali	Obiettivo di alto livello	SDGs
Scaling circularity for the planet	E.1 Abbattimento delle emissioni in atmosfera E.2 Tutela delle risorse idriche E.3 Circolarità di produzione	E.1 Ridurre le emissioni dirette e indirette del gruppo, anche attraverso il consumo di energia da fonti rinnovabili E.2 Ridurre l'impatto dei nostri processi sulle risorse idriche E.3 Promuovere una gestione circolare dei rifiuti prodotti dalle nostre Società	
Shaping the new Italian excellence, between tradition and innovation	P.1 Eccellenza produttiva P.2 Creazione di valore condiviso P.3 Innovazione digitale e tracciabilità dei processi P.4 Leadership ESG di filiera P.5 Governance etica	P.1 Continuare a garantire la massima qualità nei servizi ai nostri clienti P.2 Creare valore in modo duraturo e sostenibile per investitori, brand, fornitori e dipendenti P.3 Promuovere l'innovazione digitale investendo in soluzioni finalizzate a garantire la tracciabilità delle informazioni sui processi produttivi P.4 Assicurare che lungo la filiera vengano rispettati i nostri elevati standard di sostenibilità P.5 Promuovere lo sviluppo di un ambiente di lavoro basato sull'etica e la correttezza	
Designing a respectful environment for our people	S.1 Valorizzazione del benessere del capitale umano S.2 Formazione e sviluppo delle competenze S.3 Uguaglianza e rispetto delle diversità S.4 Salute e Sicurezza dei lavoratori S.5 Protezione dei diritti umani	S.1 Promuovere la soddisfazione dei nostri dipendenti attraverso iniziative finalizzate a massimizzare il loro benessere psico-fisico S.2 Investire sullo sviluppo delle competenze tecniche e organizzative dei nostri dipendenti per favorirne le possibilità di crescita professionale S.3 Garantire un ambiente di lavoro inclusivo e in grado di valorizzare la diversità dei singoli S.4 Creare ambienti di lavoro salubri e sicuri per tutti i nostri dipendenti e supportare i nostri fornitori nel rispetto delle medesime condizioni S.5 Garantire che nelle nostre attività produttive vengano rispettati i diritti umani e i più alti standard di benessere dei dipendenti	

TABELLA N. 03: SUSTAINABILITY AGENDA DI GRUPPO FLORENCE

interesse generale dell'azienda, rientri l'ottimizzazione della gestione delle risorse idriche nei processi produttivi, promuovendo il suo impegno a gestire in maniera efficiente le risorse coinvolte nella produzione, implementando tecnologie e pratiche che promuovono il riciclo e riutilizzo di acque reflue.

Infine, a completare la visione di impegno ambientale di Gruppo Florence, l'obiettivo di riduzione del consumo e lo spreco di materiali e prodotti, da raggiungere attraverso l'implementazione di pratiche di economia circolare che prevedono il riciclo e la progettazione di prodotti che durino più a lungo e riducono ai minimi termini la generazione di rifiuti.

Il secondo pillar "Scaling the new Italian excellence, between tradition and innovation" si concentra su l'intento di Gruppo Florence di creare valore lungo la propria catena del valore in modo duraturo e sostenibile, combinando tradizione e innovazione. Il raggiungimento di questo scopo è supportato da obiettivi operativi specifici, che includono l'incremento della trasparenza e la collaborazione con gli stakeholders del Gruppo, nonché il potenziamento della qualità e della digitalizzazione dei processi aziendali.

Per assicurare il rispetto di elevati standard di sostenibilità lungo tutta la catena del valore, il Gruppo si impegna ad adottare pratiche e politiche che contribuiscano a preservare l'ambiente e a promuovere il benessere sociale lungo tutto il processo produttivo, dalla selezione dei fornitori alla distribuzione dei prodotti finiti. A tal proposito, Gruppo Florence intende attivare una gestione proattiva delle tematiche di sostenibilità, integrata nell'operatività delle proprie organizzazioni nella fase di approvvigionamento dei materiali. Il

Gruppo ha pertanto delineato diverse iniziative finalizzate al raggiungimento di tale intento. Una di queste verte all'espansione dell'adozione della piattaforma Ympact, un efficace strumento che consente di tracciare in modo completo la filiera produttiva dei capi confezionati.

Parallelamente, il Gruppo pianifica l'estensione e l'aggiornamento di un sistema informatico dedicato al supporto delle attività di audit sociale svolte sui fornitori del Gruppo per monitorare le condizioni di lavoro e i diritti dei lavoratori all'interno delle aziende fornitrici, al fine di garantire il rispetto delle norme etiche e sociali.

Gruppo Florence, inoltre, intende supportare i propri clienti nella selezione di materie prime a ridotto impatto ambientale per i loro prodotti. Questo implica l'implementazione di una struttura organizzativa che promuova l'acquisto di materiali sostenibili e la realizzazione di una serie di azioni e procedure interne che facilitino l'acquisizione e l'utilizzo di materie prime sostenibili. A supporto di questa visione, sono state definite iniziative riguardanti il rispetto di standard riconosciuti a livello internazionale, come GOTS (Global Organic Textile Standard), RWS (Responsible Wool Standard), LWG (Leather Working Group), e altri criteri di sostenibilità. Un'altra iniziativa proposta è la creazione di un R&D Club (Research and Development Club), che coordini le attività di ricerca e sviluppo per giungere all'adozione di lavorazioni e materiali innovativi a ridotto impatto ambientale.

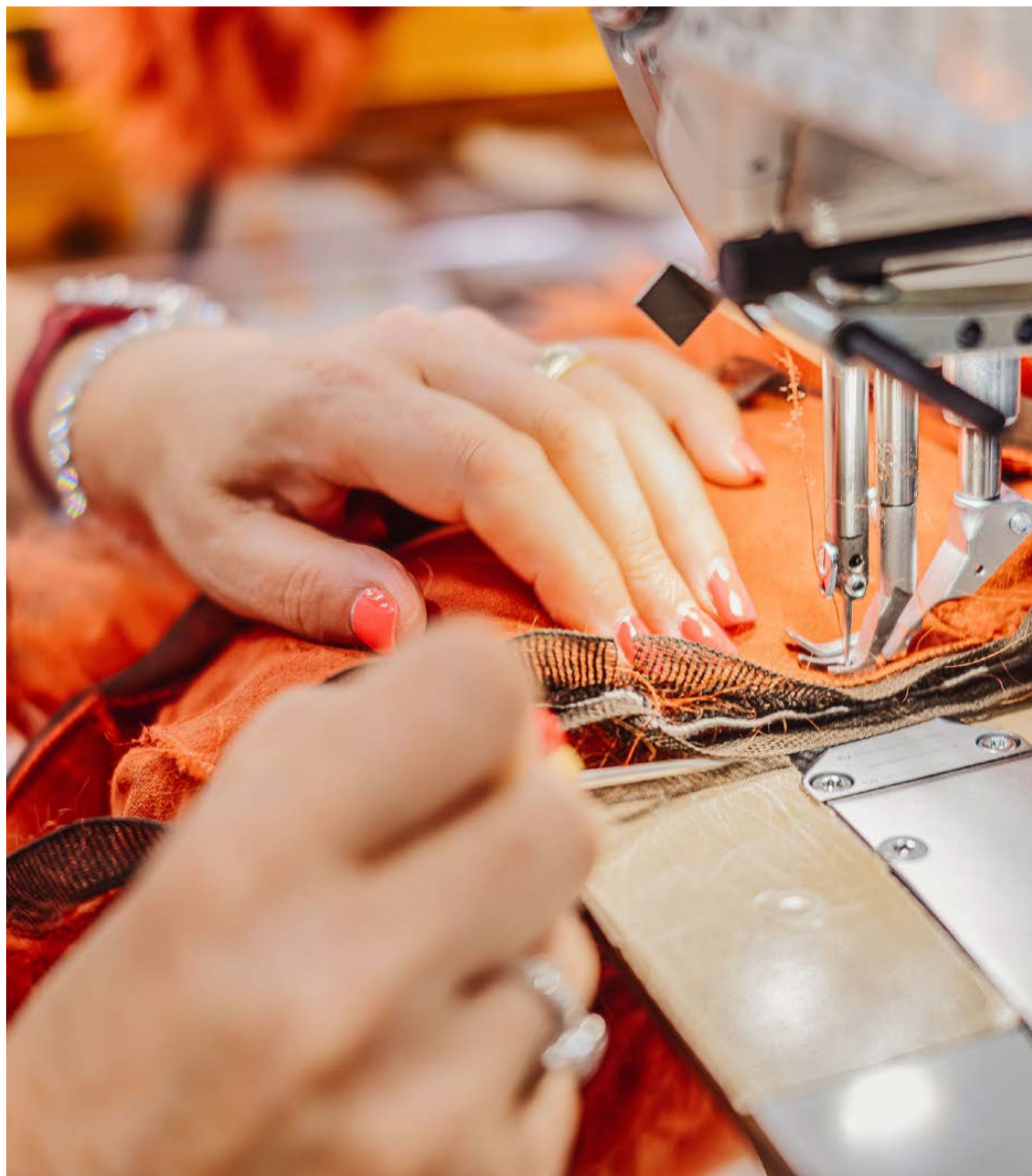
Infine, il terzo pillar identificato, "Designing a respectful environment for our people", si focalizza sulla creazione di un ambiente rispettoso delle persone e sull'obiettivo di garantire che all'interno dei processi produttivi del gruppo e del-

la propria catena di fornitura siano rispettati i diritti umani ed elevati standard di benessere dei dipendenti, attraverso l'implementazione di iniziative di welfare e di formazione che ne garantiscano un alto grado di soddisfazione personale e professionale.

Al fine di assicurare un ambiente di lavoro etico e confortevole per i propri dipendenti, il gruppo si impegna a minimizzare i rischi sul luogo di lavoro e ad implementare le modalità di gestione degli illeciti previste dal MOG 231 (Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo) per tutte le società del gruppo.

Gruppo Florence intende inoltre investire in iniziative che garantiscano la soddisfazione e l'inclusione di tutti i suoi dipendenti. Per questo motivo, il Gruppo si propone di ampliare i programmi di welfare aziendale quali servizi di so-

stegno familiare, opportunità di conciliazione tra vita privata e lavoro, servizi di assistenza sanitaria, incentivi per il fitness e il benessere, e altri benefici. Gruppo Florence si impegna anche nella promozione dello sviluppo delle competenze tecniche ed organizzative dei propri dipendenti. In quest'ottica, l'iniziativa denominata "Academy" propone infatti di ampliare l'offerta di formazione tecnica e di fornire opportunità di impiego professionalizzanti nei territori in cui operano le società del Gruppo.



**SCALARE
LA CIRCO—
LARITA'
PER IL
PIANETA —
UN PRO—
GETTO
AMBIZIOSO
PER UN FU—
TURO SOSTE—
NIBILE**

UN PASSO VERSO LA RIDUZIONE DELLE EMISSIONI DI CARBONIO

Il cambiamento climatico rappresenta una delle sfide più critiche e di maggiore urgenza nell'ambito dello sviluppo industriale sostenibile. Secondo i più recenti studi scientifici condotti dall' Intergovernmental Panel on Climate Change ⁽¹⁾ (IPCC), le conseguenze di un innalzamento delle temperature globali medie di superficie (Global Mean Surface Temperature - GMST) superiore a 1,5°C rispetto al periodo pre-industriale ⁽²⁾ causeranno episodi meteorologici estremi con più frequenza in tutto il mondo, impattando in maniera significativa e definitiva sull'ambiente, sulla biodiversità e sulle nostre comunità, rischiando di compromettere irrimediabilmente risorse e mezzi di sussistenza dell'uomo. La risposta al problema deve coinvolgere urgentemente e necessariamente tutto il mondo industriale e, secondo questa prospettiva, Gruppo Florence intende contribuire attivamente alla sfida globale, tramite un percorso di decarbonizzazione, al fine di mitigare le conseguenze negative associate ai cambiamenti climatici.

Il percorso di Gruppo Florence all'insegna della decarbonizzazione è stato avviato nel corso del 2022, anno durante il quale il gruppo ha posto le basi per il calcolo delle emissioni di carbonio di Scope 1 e Scope 2. Il gruppo, inoltre, effettua controlli puntuali sullo stato autorizzativo alle emissioni dei propri stabilimenti produttivi e, attraverso il lavoro svolto dalla funzione ESG e i referenti HSE delle società controllate ne verifica il rispetto dei limiti concessi.

Nell'ambito della Sustainability Agenda Gruppo Florence ribadisce fermamente il proprio impegno nei confronti del processo di decarbonizzazione, pianificando di realizzare un calcolo dell'impronta di carbonio dell'intera value chain (Scope 1, 2 e 3), e di estendere l'adozione di certificazioni inerenti alla gestione ambientale (ad es. la certificazione ISO 14001) a tutte le società controllate per le quali tale aspetto risulti essere rilevante in termini di impatti potenziali generati. Tale approccio permetterà al gruppo di strutturare un sistema di monitoraggio e controllo di crescente solidità e valore. Nell'ottica di riduzione delle proprie emissioni indirette associate all'acquisto di energia elettrica, Gruppo Florence prevede di aumentare la quota di energia acquistata derivante da fonti rinnovabili nel corso dei prossimi anni, promuovendo l'adozione di contratti di approvvigionamento tutelati da Garanzia di Origine (GO) da parte delle società controllate.

Sia le attività produttive svolte direttamente dalle società del gruppo, sia i rapporti commerciali che queste intrattengono con i propri fornitori e clienti, rappresentano, a seconda delle tipologie di combustibili ed energia consumati, potenziali fonti di emissioni di gas serra in atmosfera delle quali Gruppo Florence necessita di tener conto nel calcolo della propria carbon footprint.



Consumi energetici di Gruppo Florence	UdM	2021	2022
Energia elettrica autoprodotta (rinnovabile) ⁽³⁾	GJ	108,00	3.007,58
di cui consumata	GJ	108,00	1.986,21
di cui venduta	GJ	-	1.021,38
Energia elettrica acquistata	GJ	15.024,10	30.255,30
di cui da fonti non-rinnovabili	GJ	15.024,10	24.571,13
di cui da fonti rinnovabili	GJ	-	5.684,17
Vapore autoprodotta ⁽⁴⁾	GJ	-	-
Vapore acquistato	GJ	-	57,55
Totale combustibili	GJ	14.426,09	38.287,66
Per riscaldamento e processi (non rinnovabili)	GJ	9.125,82	24.253,03
di cui Gas Naturale	GJ	9.045,28	23.448,89
di cui GPL	GJ	76,72	794,06
di cui Gasolio	GJ	3,82	10,08
Per autotrazione (non rinnovabili)	GJ	4.462,59	14.034,63
di cui Benzina	GJ	1.026,84	1.883,74
di cui Gasolio	GJ	4.273,44	12.150,89
Totale energia consumata da Gruppo Florence	GJ	29.558,19	70.586,72

TABELLA N. 04: TOTALE CONSUMI ENERGETICI

Le principali emissioni dirette del Gruppo sono infatti riconducibili agli impianti di riscaldamento e raffrescamento degli stabilimenti produttivi, alle emissioni derivanti dai processi produttivi delle società controllate (ad es. emissioni associate all'utilizzo di macchine spruzzatrici, smacchiatrici, lavatrici, aspirazioni per utilizzo di solventi e mastici etc.) e a quelle derivanti dal processo di logistica (es. spedizioni di materie prime, semilavorati e prodotti finiti).

In maniera indiretta, inoltre, Gruppo Florence è attualmente responsabile di emissioni associate all'approvvigionamento di energia elettrica da fonti non rinnovabili. Ad oggi, infatti, solamente il 18,79% dell'energia elettrica acquistata dalle società del gruppo proviene da fonti rinnovabili certificate

con garanzia d'origine (GO). Al fine di ridurre l'ammontare di emissioni indirette derivanti dall'acquisto di energia elettrica, Gruppo Florence ha quindi deciso di avviare un graduale processo di decarbonizzazione, puntando a sottoscrivere contratti di fornitura di energia rinnovabile per tutte le società del gruppo.

L'identificazione dei consumi energetici associati alle fonti emmissive, ha permesso di rilevare che nel 2022, il consumo di energia da parte delle aziende di Gruppo Florence è stato di 70.586,72 GJ, in crescita netta rispetto al 2021, aumento dovuto principalmente all'elevato numero di organizzazioni entrate a far parte del gruppo nel corso dell'anno.

¹ Il Sesto Report di Assessment (AR6) e le relativi contributi da parte dei Working Group sono stati pubblicati tra Agosto 2021 ed Aprile 2022: <https://www.ipcc.ch/assessment-report/ar6/>

² Per periodo pre-industriale l'IPCC fa riferimento al periodo 1850-1900

³ Energia elettrica autoprodotta attraverso pannelli fotovoltaici installati su alcune sedi del gruppo.

⁴ Alcune società producono vapore all'interno delle proprie operations attraverso il consumo di altre fonti di energia (combustibili e/o energia elettrica). Per evitare di incorrere in double counting l'organizzazione calcola solamente l'energia acquistata e/o consumata direttamente, considerando dunque il vapore autoprodotta pari a zero.

Intensità energetica di Gruppo Florence	UdM	2021	2022
Totale energia consumata	GJ	29.558,19	70.586,72
Fatturato Gruppo Florence ⁽⁵⁾	€ .000	68.780,17	532.443,47
Energia consumata/Fatturato	GJ/€ .000	0,4297	0,1326
Numero dipendenti ⁽⁶⁾	n.	1.191	2.550
Energia consumata/Fatturato	GJ/n.	24,82	27,68

TABELLA N. 05: INTENSITÀ ENERGETICA

Al fine di considerare i consumi energetici tenendo conto della notevole crescita del Gruppo, si propone di seguito il dato sull'intensità energetica, parametrato rispetto al fatturato e al numero di dipendenti al 31/12/2021 e al 31/12/2022. I dati riportati in tabella, sebbene siano il risultato delle stime segnalate all'interno del presente paragrafo, evidenziano come Gruppo Florence nel corso del 2022 abbia ridotto sensibilmente la quantità di energia necessaria per generare valore economico di produzione.

L'intensità energetica del gruppo parametrata sul fatturato risulta infatti essere calata drasticamente rispetto all'esercizio precedente. Guardando invece il dato parame-

trizzato sul numero di dipendenti si nota un lieve aumento dell'intensità energetica del gruppo, sintomo del fatto che le organizzazioni entrate a far parte del perimetro di consolidamento nel corso del 2022 siano caratterizzate da processi di manodopera con fabbisogni energetici simili a quelli delle società incluse nel perimetro 2021, pur essendo in grado di valorizzare l'output di tali processi in modo significativamente maggiore.

L'ammontare di energia derivante da fonti rinnovabili consumata dal gruppo nel 2022 ammonta a 7.670,38 GJ corrispondente al 10,48% del totale consumato.

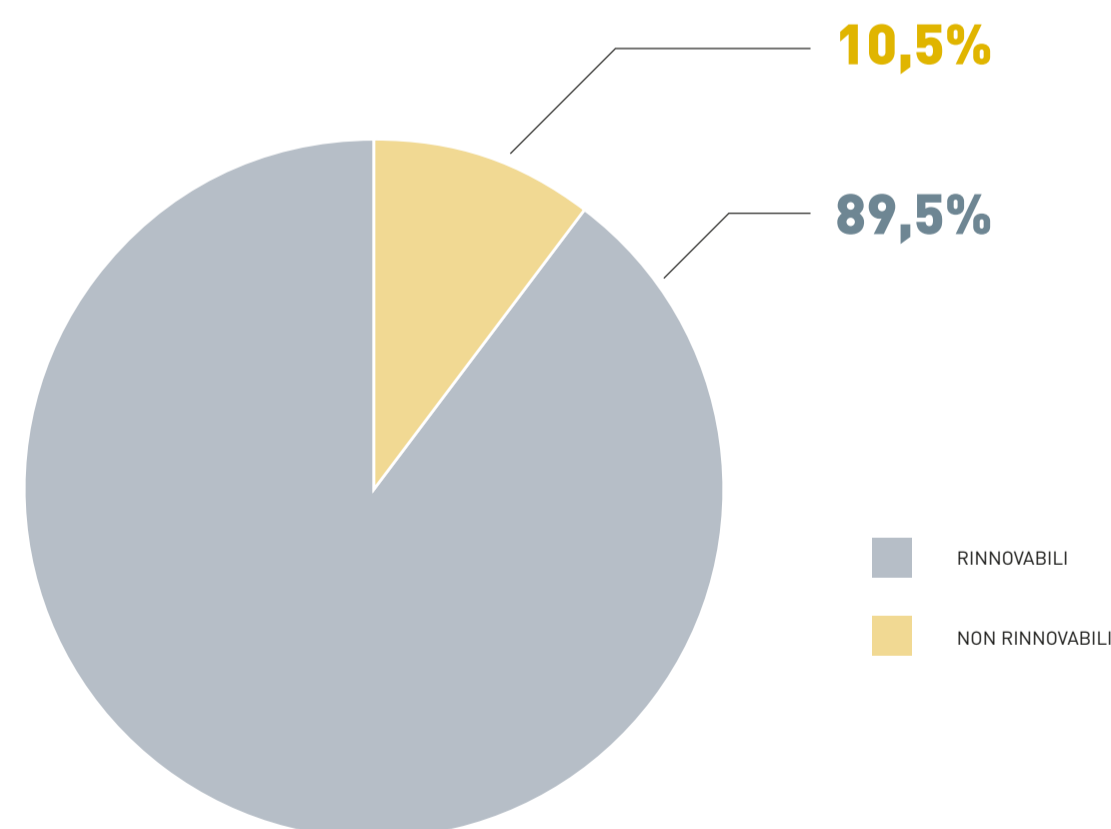


IMMAGINE N. 03: QUOTA ENERGIA DA FONTI RINNOVABILI

5 Dato economico calcolato come sommatoria dei bilanci civilistici delle singole società, al netto delle poste intercompany.

6 Dato soggetto a stime dovute al fatto che i sistemi informatici utilizzati per la gestione del personale al 31.12.2022 non fossero ancora stati uniformati. Inoltre, per le società estere Eurotex PPH e AMBRA SH.P.K., in mancanza dei dati 2021, è stato considerato il dato 2022.

A valle dell'analisi dei consumi energetici del gruppo, sono state calcolate le emissioni dirette e le emissioni indirette in conformità alla metodologia proposta dal GHG Protocol, standard di riferimento nel calcolo delle emissioni climateranti, e impiegando esclusivamente fattori di emissivi riconosciuti e comunemente utilizzati a livello internazionale ⁽⁷⁾.

Il GHG Protocol definisce le emissioni dirette con il termine Scope 1. Tali emissioni derivano da fonti controllate o di proprietà dell'organizzazione che effettua il calcolo della propria carbon footprint (ad esempio, emissioni associate alla combustione di carburante in caldaie, fornaci, veicoli). Lo standard divide le emissioni di Scope 1 in base alla modalità di consumo dell'energia ad esse associata:

- Stazionaria: consumi energetici derivanti da combustione di combustibili in loco;

- Mobile: consumi dei veicoli della flotta e macchinari mobili.

Le emissioni di Scope 1 di Gruppo Florence per l'anno 2022 si sono attestate a 2.493 tCO2 ⁽⁸⁾. Guardando alla ripartizione delle emissioni per categoria, il 50% rientra nella categoria di emissioni "Mobili", la cui principale fonte emissiva è rappresentata dal consumo di diesel, mentre il 49,2% delle emissioni si riferisce ad emissioni "Stazionarie", la cui principale fonte emissiva è rappresentata dal consumo di gas naturale per il riscaldamento degli stabili del gruppo. I gas ozono lesivi rappresentano invece solamente una ridotta percentuale di Scope 1, essendo pari a circa lo 0,6%.

Il GHG Protocol definisce invece emissioni Scope 2 tutte le emissioni indirette di GHG associate all'acquisto di:



IMMAGINE N. 04: RIPARTIZIONE EMISSIONI DI SCOPE 1 E FONTE EMISSIVA - MOBILE - STAZIONARIA

- Energia elettrica acquistata dalla rete e/o energia verde autoprodotta o certificata (GO);
- Energia termica e dunque calore e/o raffrescamento acquistati esternamente;
- Vapore acquistato da fornitori esterni.

Sebbene le emissioni di Scope 2 si verifichino fisicamente presso l'impianto di generazione energetica, queste devono essere contabilizzate nell'inventario dei gas serra delle organizzazioni che consumano tale energia. Per il calcolo delle emissioni di Scope 2 lo standard del GHG Protocol propone due metodologie di calcolo alternative. L'approccio Market-based considera solo la porzione di emissioni residuali derivanti dalla produzione di energia

elettrica da fonti non-rinnovabili. Il calcolo, quindi, considera pari a zero le emissioni associate all'approvvigionamento di energia derivanti da fonti rinnovabili (ad es. Certificazione di Garanzia d'Origine, autoproduzione da fotovoltaico etc.).

Alternativamente le emissioni di Scope 2 possono essere calcolate attraverso l'approccio Location-based, un metodo di calcolo che considera l'intensità emissiva media delle reti energetiche a cui l'organizzazione ha accesso. Tale metodo di calcolo considera solamente le emissioni medie prodotta dal mix di fonti energetiche a livello nazionale, prescindendo quindi dalle scelte di approvvigionamento effettuate dall'organizzazione.

Le emissioni di Scope 2 di Gruppo Florence per l'anno 2022 calcolate secondo l'approccio Market-based risultano essere pari a 3.687 tCO2, mentre adottando il metodo di calcolo Location based queste risultano essere pari a 2.603 tCO2 ⁽⁹⁾.

7 Per il calcolo delle emissioni Scope 1 sono stati utilizzati i fattori di conversione e di emissioni riconosciuti a livello internazionale: ISPRA - NIR 2022, Ministero dell'ambiente UK, DEFRA 2022; Per il calcolo delle emissioni Scope 2 secondo il Market Based, sono stati utilizzati i fattori di conversione di AIB Residual Mix 2022(Europe).

8 Dato soggetto a stime, soprattutto nel calcolo dell'ammontare totale di combustibili consumati dalle società del gruppo.

9 Per il calcolo delle emissioni Scope 2 con il metodo Location-based, sono stati utilizzati i fattori di conversione ISPRA 2022. Non sono incluse le emissioni di Ambra shpk, per l'irreperibilità del fattore di emissioni e fattori di conversione scientificamente fondato del Paese Albania.

Emissioni di Scope 2 - 2022	UdM	Market-based	Location-based
Totale	tCO2e	3.684	2.603

IMMAGINE N. 05: RIPARTIZIONE EMISSIONI DI SCOPE 1 E FONTE EMISSIVA - MOBILE - STAZIONARIA

Nel calcolare le emissioni di GHG totali di Gruppo Florence è stato scelto di utilizzare il metodo di calcolo Market-based per le emissioni di Scope 2 poiché ritenuto più adatto per dare contezza delle scelte di approvvigionamento energetico effettuate dalla capogruppo e delle società controllate.

Emissioni totali di Gruppo Florence	UdM	2021	2022
Scope 1	tCO2e	860	2.493
Scope 2 (Market Based)	tCO2e	1.338	3.684
Totale emissioni (Scope 1 e 2)	tCO2e	2.198	6.177

TABELLA N. 06: EMISSIONI SCOPE 1 E SCOPE 2



Si riporta di seguito il dato sull'intensità emissiva del Gruppo calcolata considerando le emissioni Scope 1 e Scope 2 - Market Based.

Intensità emissiva di Gruppo Florence	UdM	2021	2022
Totale emissioni (Scope 1 e 2)	tCO2e	2.198	6.177
Fatturato Gruppo Florence ⁽¹⁰⁾	€ .000	68.780,17	532.443,47
Totale emissioni/Fatturato	tCO2e/€ .000	0,0320	0,0116
Numero dipendenti	N. dip ⁽¹¹⁾	1.191	2.550
Totale emissioni/Fatturato	tCO2e/N. dip	1,8455	2,4223

TABELLA N. 07: INTENSITÀ EMISSIVA

In modo simile a quanto emerso con riferimento ai dati sull'intensità energetica del gruppo, si nota un sensibile calo del dato di intensità emissiva parametrizzato sulla base del fatturato generato dal gruppo. Tale dato illustra come il gruppo sia stato in grado di generare valore attraverso modalità meno impattanti sul clima rispetto all'anno

precedente. Al tempo stesso si nota come il numero di dipendenti di Gruppo Florence non sia cresciuto altrettanto rapidamente, motivo per cui il dato dell'intensità emissiva parametrizzata sui dipendenti risulta essere cresciuto in modo altrettanto significativo.

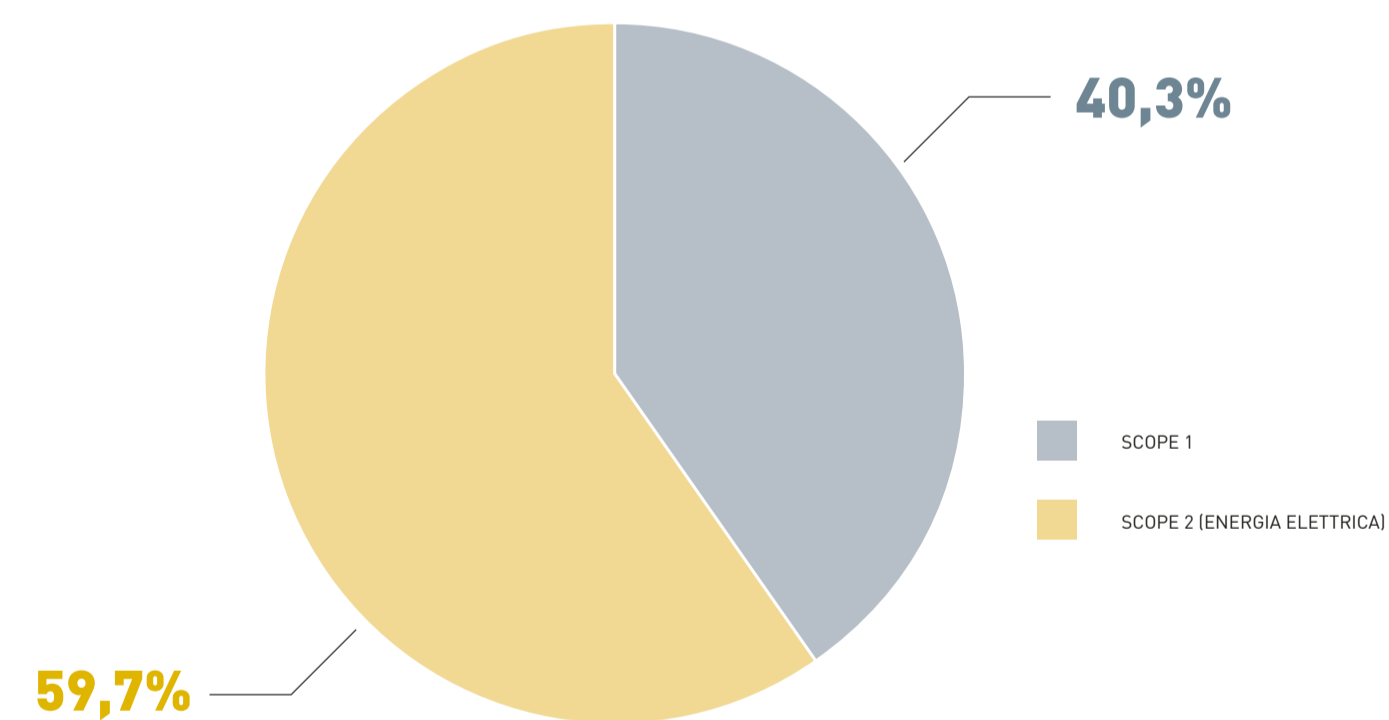


IMMAGINE N. 06: EMISSIONI SCOPE 1 E SCOPE 2

¹⁰ Dato economico calcolato come sommatoria dei bilanci civilistici delle singole società, al netto delle poste intercompany.

¹¹ Dato soggetto a stime dovute al fatto che i sistemi informatici utilizzati per la gestione del personale al 31.12.2022 non fossero ancora stati uniformati. Inoltre, per le società estere Eurotex PPH e AMBRA SH.P.K., in mancanza dei dati 2021, è stato considerato il dato 2022.

LA TRANSIZIONE VERSO UN SISTEMA FASHION CIRCOLARE

Le attività produttive svolte dalle società controllate di Gruppo Florence e i rapporti d'affari che queste intrattengono con fornitori e clienti, comportano in varie fasi del ciclo produttivo la generazione di rifiuti sia direttamente, presso i siti produttivi del gruppo, sia indirettamente, lungo tutta la catena del valore. I rifiuti generati dal gruppo includono principalmente scarti tessili, materiale di packaging come plastiche, carte e cartone, contenitori contaminati da sostanze chimiche utilizzate nei processi produttivi. In modo analogo, anche i fornitori e i clienti del gruppo svolgono attività produttive che implicano la creazione di rifiuti per la maggior parte di tipologia non pericolosa e per i quali, nei Paesi in cui Gruppo Florence opera, esistono sistemi e processi di recupero dei materiali efficaci ed affidabili.

Al fine di ridurre la significatività degli impatti associati alla generazione dei rifiuti, nell'ambito della propria Sustainability Agenda Gruppo Florence ha definito una serie di obiettivi da raggiungere nel corso dei prossimi anni, in particolare con riferimento alla riduzione e al recupero degli scarti di produzione. Il gruppo si propone infatti di promuovere il riutilizzo di materiali di scarto e di deadstock inutilizzato, attraverso collaborazioni con organizzazioni specializzate nel recupero dei materiali o tramite donazioni ad enti di formazione focalizzati sullo sviluppo di competenze artigianali per il settore moda italiano. Tali iniziative costituiscono i primi passi del programma "Re-use for good" di Gruppo Florence, attraverso il quale le aziende del gruppo mirano a costituire un nuovo paradigma produttivo per l'industria fashion italiana, basato sulla circolarità dei materiali e la riduzione al minimo degli scarti nei processi di confezionamento. Parallelamente, nell'ambito del programma "Cut physical, everywhere", il gruppo intende intervenire sui processi operativi antecedenti alla fase di produzione su larga scala, attraverso una riduzione del numero di prototipi fisici realizzati, a favore di un aumento nell'utilizzo di modelli digitali 3D che permettano ai clienti del gruppo un elevato grado di flessibilità nel corso delle attività di prototipia e industrializzazione, evitando il consumo di materiali fisici non necessari in queste fasi di "sperimentazione" creativa e tecnica.

Per quanto concerne la gestione dei rifiuti prodotti nelle singole unità produttive, questi vengono stoccati temporaneamente presso le singole sedi delle società controllate e poi ritirati o dal gestore pubblico di zona, qualora assimilabili a rifiuti urbani, o

da soggetti terzi, qualora si tratti di rifiuti speciali in accordo con la normativa vigente sul territorio italiano. In quest'ultimo caso il soggetto terzo ritira e trasporta i rifiuti speciali presso l'impianto di destino autorizzato, per il successivo recupero o smaltimento degli stessi. Il soggetto terzo, inoltre, è tenuto a redigere un formulario rifiuti (FIR) all'interno del quale vengono dettagliate le tipologie di rifiuti raccolti e le relative destinazioni.

In particolare, per raccogliere e monitorare i dati relativi ai rifiuti, si ricorre ai seguenti processi:

- Registro carico/scarico rifiuti per consentire di tracciare le quantità e le tipologie di rifiuti generati o smaltiti;
- Compilazione di formulari specifici per il trasporto e lo smaltimento dei rifiuti;
- Presentazione di un Modulo Unico di Dichiarazione (MUD) annuale, che delinea un quadro complessivo di rifiuti generati e gestiti dall'organizzazione nel corso dell'anno.

I rifiuti speciali generati dall'organizzazione sono suddivisi in due categorie principali: rifiuti pericolosi e rifiuti non pericolosi in accordo con le disposizioni del D. lgs. 152/2006. I rifiuti pericolosi sono quei materiali che presentano un rischio significativo per la salute umana o per l'ambiente a causa delle loro caratteristiche chimiche o biologiche e possono includere sostanze tossiche, materiali infettivi, sostanze corrosive o reattive, e altri tipi di rifiuti che richiedono una gestione speciale. D'altro canto, i rifiuti non pericolosi, come carta, cartone, plastica, vetro legno e altri rifiuti comuni, non rappresentano un rischio significativo per la salute umana o per l'ambiente. Malgrado non siano pericolosi, tali rifiuti richiedono ugualmente una gestione adeguata per evitare impatti negativi sull'organizzazione e per favorire il riciclo e il riutilizzo.

Nel corso del 2022 l'organizzazione ha generato 869,65 ton di rifiuti, di cui 852,26 ton di rifiuti non pericolosi e 17,39 ton di rifiuti pericolosi, entrambi i valori in crescita rispetto all'esercizio precedente in virtù della significativa espansione del perimetro di gruppo nel corso del 2022.



Totale rifiuti prodotti ⁽¹²⁾	2021	2022
Rifiuti non pericolosi (ton)	311,08	852,26
Tessuto	56,45	216,96
Materiali metallici	-	1,40
Carta e cartone	40,45	194,90
Plastica	0,92	29,97
Legno	4,25	10,69
Ferro	8,76	19,70
Vetro	-	3,63
Imballaggi misti	192,90	247,28
Rifiuti indifferenziati	2,59	89,68
Altro	4,76	38,06
Rifiuti pericolosi (ton)	3,56	17,39
Toner esauriti contenenti sostanze pericolose	-	0,06
Materiali metallici	-	0,51
Bombole spray	0,05	0,29
Adesivi sigillanti di scarto	-	0,42
Imballaggi contaminati	0,29	3,57
Colle e adesivi induriti	-	0,09
Apparecchiature fuori uso	0,06	0,47
Altro	3,16	11,98
Totale rifiuti prodotti (ton)	314,64	869,65

TABELLA N. 08: TOTALE RIFIUTI PRODOTTI PER TIPOLOGIA

¹² Il dato totale rifiuti prodotti, al pari di tutti i dati quantitativi riportati nel presente capitolo, considera solamente i rifiuti speciali del gruppo. Rispetto al perimetro di consolidamento 2021 si segnalano le seguenti esclusioni per mancata disponibilità dei dati: PPH Eurotex, Rispetto al perimetro di consolidamento 2022 si segnalano le seguenti esclusioni per mancata disponibilità dei dati: Bison Srl, PPH Eurotex, Frediani Srl

La maggior parte dei rifiuti generati da Gruppo Florence è destinata a recupero anziché a smaltimento. La quota parte di rifiuti non conferiti in discarica è indice di un concreto impegno da parte del

Gruppo nell'implementare un programma di gestione efficiente dei rifiuti che può migliorare l'efficienza operativa complessiva dell'organizzazione e ridurre i costi di smaltimento dei rifiuti.

Totale rifiuti destinati a recupero	2021	2022
Rifiuti non pericolosi (ton)	302,05	753,85
Tessuto	56,42	216,74
Materiali metallici	-	1,40
Carta e cartone	31,45	192,52
Plastica	0,92	29,94
Legno	4,25	10,69
Ferro	8,76	19,58
Vetro	-	3,63
Imballaggi misti	192,90	243,08
Rifiuti indifferenziati	2,59	7,48
Altro	4,76	28,80
Rifiuti pericolosi (ton)	2,30	6,64
Toner esauriti contenenti sostanze pericolose	-	0,03
Materiali metallici	-	0,49
Bombolette spray	-	0,20
Adesivi sigillanti di scarto	-	0,42
Imballaggi contaminati	0,28	1,57
Colle e adesivi induriti	-	-
Apparecchiature fuori uso	0,06	0,47
Altro	1,96	3,46
Totale rifiuti recuperati (ton)	304,35	760,49

TABELLA N. 09: RIFIUTI DESTINATI A RECUPERO PER TIPOLOGIA DI RIFIUTO

Si riporta di seguito il dato sulle principali modalità di recupero utilizzate dalle società controllate di Gruppo Florence:

Modalità di recupero dei rifiuti	2021	2022
Rifiuti non pericolosi (ton)	302,05	753,85
Riutilizzo	-	16,46
Riciclo	6,41	68,57
Incenerimento per il recupero dell'energia ⁽¹³⁾	310,82	668,82
Rifiuti pericolosi (ton)	2,30	6,64
Riutilizzo	-	-
Riciclo	-	-
Incenerimento per il recupero dell'energia	2,30	6,64

TABELLA 10: RIFIUTI DESTINATI A RECUPERO PER TIPOLOGIA DI TRATTAMENTO

Le operazioni di riutilizzo vengono effettuate direttamente presso i siti produttivi delle società controllate. Al contrario, tutte le operazioni di riciclo e di recupero vengono svolte presso i centri di recupero gestiti dai soggetti terzi che si occupano di ritirare il rifiuto.

Adottando un approccio residuale rispetto ai rifiuti destinati a recupero, le società controllate del gruppo ricorrono anche allo smaltimento dei rifiuti che non possono essere riciclati o riutilizzati. Lo smaltimento dei rifiuti rappresenta una scelta di ripiego poiché questo comporta una perdita di

risorse e può essere causa di impatti negativi sull'ambiente e sulla salute umana. Il percolato generato all'interno delle discariche, ad esempio, potrebbe portare a contaminazioni del suolo e dell'acqua. Inoltre, il metano rilasciato dal decadimento di rifiuti organici nelle discariche contribuisce al cambiamento climatico. Gli impatti ambientali negativi associati all'incenerimento dei rifiuti riguardano invece principalmente l'inquinamento dell'aria derivante dal processo di combustione.



¹³ L'incenerimento con recupero di energia viene riportato tra le voci di recupero dei rifiuti in accordo con le disposizioni dell'ALLEGATO C alla parte IV del D. Lgs. 3 aprile 2006, n. 152 - codice destinazione R1. Le società controllate Ambra SH.P.K, Antica Valseschievo Srl, Emmegi, non hanno evidenza della quota parte di rifiuti destinati a riciclo o riutilizzo, pertanto le quantità di rifiuti "non conferiti in discarica", confluiscono nella voce "altre operazioni di recupero".

Si riporta di seguito il dettaglio dei rifiuti destinati a smaltimento:

Totale rifiuti destinati a smaltimento	2021	2022
Rifiuti non pericolosi (ton)	9,03	98,40
Tessuto	0,03	0,22
Materiali metallici	-	-
Carta e cartone	9,00	2,38
Plastica	-	0,03
Legno	-	-
Ferro	-	0,12
Vetro	-	-
Imballaggi misti	-	4,20
Rifiuti indifferenziati	-	82,20
Altro	-	9,25
Rifiuti pericolosi (ton)	1,26	10,79
Toner esauriti contenenti sostanze pericolose	-	0,03
Materiali metallici	-	0,02
Bombole spray	0,05	0,09
Adesivi sigillanti di scarto	-	-
Imballaggi contaminati	0,01	1,99
Colle e adesivi induriti	-	0,09
Apparecchiature fuori uso	-	-
Altro	1,20	8,57
Totale rifiuti smaltiti (ton)	10,29	109,19

TABELLA N. 11: RIFIUTI DESTINATI A SMALTIMENTO PER TIPOLOGIA DI RIFIUTO

Si riporta di seguito il dato sulle principali modalità di smaltimento alle quali le società controllate di Gruppo Florence hanno fatto ricorso negli anni oggetto di rendicontazione.

Tutte le operazioni di smaltimento vengono svolte presso i siti dei soggetti specializzati che si occupano di ritirare i rifiuti delle società del gruppo.

Totale rifiuti destinati a smaltimento	2021	2022
Rifiuti non pericolosi (ton)	9,03	98,40
Incenerimento senza recupero di energia	-	-
Discarica	9,03	84,83
altre operazioni di smaltimento ⁽¹⁴⁾	-	13,57
Rifiuti pericolosi (ton)	1,26	10,79
Incenerimento senza recupero di energia	-	-
Discarica	1,26	7,09
altre operazioni di smaltimento	-	3,70

TABELLA 12: RIFIUTI DESTINATI A RECUPERO PER TIPOLOGIA DI TRATTAMENTO



¹⁴ La società controllata Luciano € Barbetta srl non ha evidenza della quota parte di rifiuti destinati smaltimento, pertanto le quantità di tali rifiuti confluiscono nella voce "altre operazioni di smaltimento"

L'IMPEGNO PER LA SALVA— GUARDIA DELLE PREZIOSE RISORSE IDRICHE

La tutela delle risorse idriche rappresenta un elemento di vitale importanza per la sopravvivenza degli ecosistemi, nonché per il benessere delle comunità presenti nei luoghi presso cui le società controllate del gruppo operano. Garantire una gestione responsabile delle risorse idriche è infatti ormai diventato un obbligo del quale tutte le organizzazioni devono tener conto, soprattutto nell'attuale contesto ambientale caratterizzato da cambiamenti climatici che stanno impattando in modo significativo sulla disponibilità delle risorse idriche in molte località del pianeta. Di conseguenza, Gruppo Florence e tutte le società controllate, da tempo si impegnano nel ridurre il proprio impatto ambientale legato al consumo e all'inquinamento idrico, minimizzando gli sprechi e, ove necessario, adottando impianti per la depurazione degli scarichi.

Il consumo diretto di acqua da parte di Gruppo Florence deriva da attività di diversa natura che possono essere suddivise in attività assimilabili al contesto domestico, quali ad esem-

pio l'utilizzo dei servizi igienici, degli spogliatoi e delle cucine, ed attività industriali specifiche, come la generazione di vapore per la stiratura dei capi, l'utilizzo di lavatrici per i lavaggi o le attività di tintura. T

uttavia, è importante sottolineare che l'uso di risorse idriche non si limita esclusivamente ai siti produttivi del gruppo, ma si estende lungo l'intera catena del valore fashion, a monte e a valle delle attività svolte da Gruppo Florence. In particolare, le filiere produttive di determinati materiali come pelle e tessuti implicano un intenso utilizzo di risorse idriche soprattutto nel corso delle attività agricole necessarie per l'ottenimento dei materiali di origine naturale come il cotone, la pelle e, in generale, tutte le fibre ottenuti attraverso processi di agricoltura e allevamento. Inoltre, in un'ottica di considerazione dell'intero ciclo di vita di un prodotto, l'industria fashion deve considerare anche i consumi idrici derivanti dalla fase di utilizzo dei capi da parte dei consumatori finali, come

ad esempio quelli associati ai lavaggi eseguiti per il mantenimento del prodotto.

Attualmente il gruppo effettua la valutazione degli impatti ambientali derivanti dal consumo di risorse idriche esclusivamente per le società del gruppo provviste di certificazione ISO 14001 ⁽¹⁵⁾ o che detengono un'autorizzazione ambientale per lo scarico di acque reflue industriali ⁽¹⁶⁾.

L'organizzazione non monitora la filiera a monte dei propri processi, tuttavia, si impegna nell'ottimizzare la gestione delle risorse idriche nei processi produttivi, attraverso un sistema di Chemical Management in linea con i requisiti di Zero Discharge of Hazardous Chemicals ⁽¹⁷⁾ (ZDHC) adottato da tutte le società del gruppo.

Inoltre, nell'ambito della Sustainability Agenda, Gruppo Florence si impegna nell'implementazione di un sistema di monitoraggio dei consumi idrici delle società del gruppo e

nel pianificare iniziative mirate a raggiungere una riduzione di tali consumi.

L'approvvigionamento idrico di Gruppo Florence avviene principalmente tramite acquedotto cittadino, se disponibile e autorizzato, mentre alcuni siti possono attingere acqua da pozzi presenti sul territorio.

Nel corso del 2022, il prelievo di acqua totale di Gruppo Florence ammonta a 39,88 ML, indicando un aumento significativo rispetto al valore di 14.46 ML registrato nel corso del 2021. Chiaramente, l'aumento dei prelievi idrici del gruppo è dovuto principalmente all'inclusione all'interno del perimetro di rendicontazione delle società acquisite nel corso del 2022. Oltre il 70% dei prelievi del gruppo nel corso del 2022 deriva da fonti idriche di terze parti, tra le quali rientrano gli acquedotti comunali, mentre il restante ammontare di risorse idriche viene prelevato da falde freatiche, che nel 2022 è pari a 10.96 ML.

Acqua prelevata per fonte ⁽¹⁸⁾	2022	2021
Acqua di falda freatica (ML)	10,96	2,95
di cui acqua potabile	10,36	2,95
di cui altra acqua	0,60	-
di cui in aree soggette a stress idrico ⁽¹⁹⁾	7,54	2,95
Acqua di terze parti (ML)	28,92	11,51
di cui acqua potabile	28,92	11,51
di cui altra acqua	-	-
di cui in aree soggette a stress idrico	24,61	10,17
Totale prelievi	39,88	14,46

TABELLA N. 13: PRELIEVI IDRICI PER FONTE



¹⁵ Società con certificazione ISO 14001: Antica Valserchio, Giuntini, Ideal Blue, Maglificio Erika, Maglificio Leonello.

¹⁶ Al 31.12.2022 le società soggette ad autorizzazione ambientale allo scarico di acque reflue industriali sono: Officina Ciemmecci; Maglificio Spagnol e Maglificio Erika.

¹⁷ ZDHC è una fondazione multi-stakeholder composta da oltre 320 firmatari provenienti da tutto il settore fashion con l'obiettivo di eliminare le sostanze chimiche dannose dalla catena di approvvigionamento globale, gettando le basi per una produzione più sostenibile per proteggere i lavoratori, i consumatori e gli ecosistemi del nostro pianeta.

¹⁸ Il dato totale non include i prelievi idrici della società capogruppo Gruppo Florence S.p.A. a causa della mancata disponibilità dei dati. Tuttavia, si segnala che i consumi della società possono essere considerati trascurabili in virtù dell'esiguo numero di dipendenti e dell'assenza di processi produttivi industriali.

¹⁹ Le aree soggette a stress idrico sono state definite sulla base dei dati resi disponibili da World Resource Institute (WRI) al seguente indirizzo: <https://bit.ly/3R9WN2j>

Per quanto attiene invece il trattamento delle acque di scarico, Gruppo Florence rispetta le normative e le regolamentazioni ambientali riguardanti lo smaltimento delle acque reflue prodotte dalle sue attività. La maggior parte degli scarichi idrici afferenti agli stabili delle società che fanno parte del gruppo sono scarichi assimilabili a quelli di natura civile, in quanto principalmente derivanti dall'utilizzo di servizi igienici, spogliatoi etc. Laddove presenti scarichi idrici di tipo industriale, sono state ottenute autorizzazioni da parte della Regione (ad es. Autorizzazione Unica ambientale - AUA) che ne definisce la periodicità di rinnovo e limiti di scarico,

sia in termini quantitativi, sia in termini qualitativi. Le società in possesso di tali autorizzazioni effettuano campionamenti per il monitoraggio del rispetto dei limiti qualitativi indicati nell'autorizzazione stessa.

Alcune società del gruppo ricorrono all'utilizzo di sostanze chimiche aggiunte in forma liquida. La maggior parte dei volumi contaminati con tali sostanze chimiche vengono depurati direttamente presso il sito produttivo dell'organizzazione in accordo con le disposizioni normative vigenti e nel rispetto delle autorizzazioni ottenute dagli stessi. Ove non sia possi-

bile effettuare la depurazione dei volumi utilizzati direttamente presso il sito produttivo, l'acqua viene prelevata e gestita da soggetti terzi specializzati nella gestione di acque reflue contaminate.

Si riporta di seguito un prospetto sugli scarichi del gruppo nel corso degli anni oggetto di rendicontazione.

L'ammontare degli scarichi idrici di Gruppo Florence corrisponde al totale dei prelievi. Per questo motivo il consumo idrico netto del gruppo viene considerato nullo.

Acqua scaricata per destinazione	2022	2021
Acqua scaricata in superficie (ML)	7,42	2,95
di cui acqua potabile	7,42	-
di cui altra acqua	-	-
di cui in aree soggette a stress idrico	4,00	-
Acqua scaricata in falda freatica (ML)	4,00	-
di cui acqua potabile	4,00	-
di cui altra acqua	-	-
di cui in aree soggette a stress idrico	4,00	-
Acqua scaricata verso terze parti (ML)	28,46	14,46
di cui acqua potabile (scaricato in fognatura)	20,60	11,35
di cui altra acqua (prelevato da soggetti specializzati)	4,42	2,95
di cui in aree soggette a stress idrico	24,15	13,12
Totale prelievi	39,88	14,46

TABELLA N. 14: SCARICHI IDRICI PER DESTINAZIONE

RIDE
FINIRE
L'ECCELLENZA
ITALIANA:
IL DELICATO
EQUI
LIBRIO
TRA TRA
DIZIONE
E INNO
VAZIONE

CREAZIONE DEL VALORE CONDIVISO — LA MISSIONE SOCIALE E COLLABORATIVA

La considerevole crescita di Gruppo Florence nel corso del 2022 ha reso l'organizzazione un importante player della filiera moda a livello internazionale. Tale rilievo deriva non solo dall'importanza logistica e produttiva delle società controllate del gruppo per alcuni dei più importanti brand fashion luxury del mercato, ma anche dal fatto che oggi Gruppo Florence rappresenta un attore economico fondamentale nel garantire continuità di sviluppo per un'ampia platea di stakeholder, tra cui:

- i brand clienti;
- i fornitori di materia prima,
- i laboratori ai quali le società del gruppo affidano specifiche lavorazioni;
- la catena di distribuzione del prodotto finito;
- i lavoratori di tutta la filiera e le comunità di cui essi fanno parte.

Coerentemente con tale rilevanza economica Gruppo Florence avverte un senso di responsabilità estesa nei confronti della propria catena del valore e, per questo motivo, l'intera organizzazione è determinata nel cercare di generare valore economico in modo sostenibile e duraturo, distribuendo in modo congruo rispetto ai contributi apportati da tutte le

parti interessate e promuovendo al contempo lo sviluppo economico-sociale delle comunità di cui il gruppo fa parte. Un'interruzione e/o un rallentamento delle attività svolte dalle società del gruppo, oltre a comportare una perdita di valore economico per gli shareholder con cui il gruppo si relaziona, rischierebbe di compromettere la continuità operativa dei clienti e l'occupazione e il benessere sociale delle comunità presenti nei luoghi in cui Gruppo Florence opera. Queste considerazioni rappresentano per gli amministratori delle organizzazioni del gruppo un ulteriore fonte di responsabilità e motivazione nel garantire una sana e corretta gestione del business sia dal punto di vista etico, sia da un punto di vista economico. Tale obiettivo viene perseguito da Gruppo Florence attraverso un approccio basato sulla trasparenza e sulla collaborazione attiva con i propri stakeholder.

Nell'ambito dell'iniziativa Communicate Transparency Gruppo Florence si pone infatti l'obiettivo di instaurare con tutti i propri stakeholder una comunicazione all'insegna del rispetto e della trasparenza, fattori che il gruppo considera essenziali per la creazione di una catena del valore prospera e relazioni commerciali fruttuose per tutte le parti coinvolte. Il presente report si manifesta come uno dei più importanti sforzi intrapresi dal gruppo nel contesto di questa iniziativa finalizzata a

EVG&D		UdM	2021	2022
Valore economico diretto generato	Totale	€ .000	148.364,13	532.919,01
	Valore della produzione Proventi da partecipazioni Altri proventi finanziari Utili su cambi	€ .000	148.364,13	532.919,01
Valore economico diretto generato	Totale	€ .000	134.815,59	468.227,55
	Costi per materie prime Costi per servizi Costi per godimento di beni di terzi Variazioni delle rimanenze di materie prime Oneri diversi di gestione (al netto delle imposte)		97.958,22	350.170,15
	Costi per il personale		26.708,10	88.127,83
	Interessi ed altri oneri finanziari Perdite su cambi Dividendi distribuiti nell'anno	€ .000	5.579,19	7.843,85
	Imposte (correnti e anticipate) sul reddito Oneri diversi di gestione (solo il valore di tasse indirette)		4.480,32	21.719,54
	Liberalità Sponsorizzazioni Contributi associativi		89,75	366,16
Valore economico non distribuito	Totale	€ .000	13.548,53	64.691,46

TABELLA N. 15: VALORE ECONOMICO GENERATO E DISTRIBUITO



stimolare un dialogo aperto con tutti gli stakeholder in merito al valore e agli impatti generati da tutte le relazioni di business intrattenute da Gruppo Florence.

Come anticipato, Gruppo Florence ha compiuto significativi progressi nella capacità dell'organizzazione di generare valore economico diretto, soprattutto conseguentemente alle numerose acquisizioni effettuate nel corso dell'esercizio oggetto di rendicontazione.

Nel 2022 il gruppo ha infatti registrato un totale di ricavi pari a 532.919.012€ (comprensivo dei proventi da partecipazioni e di altri proventi finanziari), registrando un considerevole aumento rispetto al valore registrato per il 2021, pari a 148.364.129€. (Si tiene a specificare che i dati economici sono calcolati come sommatoria dei bilanci civilistici delle singole società, al netto delle poste intercompany).

In linea con l'impegno alla trasparenza e alla generazione di valore condiviso che Gruppo Florence intende rispettare, il presente report riporta i dati riguardanti il valore economico generato e distribuito (EVG&D) nei confronti dei principali stakeholder del Gruppo. Nel corso del 2022, Gruppo Florence ha distribuito ai propri stakeholder un valore totale pari a 468.227.550€, corrispondente all'87,86% del valore generato. Come evidenziato nella tabella di seguito, il valore distribuito agli stakeholder comprende una serie di costi e oneri finanziari attraverso i quali Gruppo Floren-

ce distribuisce valore economico a differenti stakeholder. Tra questi rientrano:

- i fornitori del gruppo che percepiscono un valore corrispondente ai costi sostenuti dalle società controllate per l'ottenimento di materie prime e servizi;
- i soggetti terzi che detengono la proprietà di asset utilizzati dal gruppo;
- il personale impiegato da Gruppo Florence S.p.A. e le sue controllate;
- le banche attraverso il pagamento di interessi ed oneri finanziari;
- l'Erario attraverso il pagamento delle imposte;
- Le comunità e i gruppi associativi ai quali le società controllate di Gruppo Florence partecipano economicamente attraverso l'esborso di liberalità, sponsorizzazioni e contributi associativi.

L'utilizzo dell'indicatore EVG&D permette a Gruppo Florence di valutare il valore economico destinato a contribuire allo sviluppo economico-sociale del contesto esterno in cui questo opera. Tale approccio è parte integrante della strategia di sostenibilità di Gruppo Florence, che si impegna costantemente a operare in armonia con l'ambiente e nell'interesse di tutti gli stakeholder con i quali collabora nello svolgimento delle proprie attività.

Per quanto riguarda il valore economico distribuito mediante esborsi sotto forma di liberalità, sponsorizzazioni e contributi associativi, al 31.12.2022 Gruppo Florence non ha definito una strategia di gruppo finalizzata a pianificare i finanziamenti benefici nei confronti delle comunità locali.

Tuttavia, le società controllate di Gruppo Florence riconoscono l'importanza di coinvolgere e supportare le comunità locali e i gruppi più vulnerabili e, sin dalla loro fondazione, partecipano attivamente allo sviluppo sociale delle proprie comunità locali, anche attraverso sponsorizzazioni benefiche. In tali casi, le sponsorizzazioni vengono proposte alla società capogruppo Gruppo Florence S.p.A. che svolge un'attività di controllo e di approvazione della spesa.

Al fine di illustrare nel dettaglio la distribuzione del valore economico generato da Gruppo Florence, si riportano di seguito i dati riguardanti il valore economico generato e di-

stribuito suddivisi per paese e per unità di business. Questa distinzione evidenzia l'attenzione di Gruppo Florence nei confronti delle diverse realtà in cui l'organizzazione è presente.

Considerando che la grande maggioranza delle organizzazioni facenti parte del gruppo opera in Italia, il valore economico diretto viene comprensibilmente generato e distribuito principalmente all'interno del Paese, con una porzione residuale generata e distribuita in Polonia, Albania e Romania.

Guardando invece alla distribuzione del valore economico suddivisa per Business Unit (BU), il principale volume d'affari riguarda la BU Ready to Wear (RTW) che comprende le lavorazioni di sartoria, maglieria, Cut & Trim (C&T) e cappelleria.



EVG&D	Breakdown per Paese	UdM	2021	2022
Valore economico diretto generato	Totale	€ .000	148.364,13	532.919,01
	di cui Italia	€ .000	146.068,69	529.937,89
	di cui Polonia		232,96	47,54
	di cui Albania		2.528,41	2.906,22
	di cui Romania		-	27,35
Valore economico distribuito	Totale	€ .000	134.815,59	468.227,55
	di cui Italia	€ .000	127.737,19	459.169,33
	di cui Polonia		3.830,04	3.889,74
	di cui Albania		3.248,36	4.613,31
	di cui Romania		-	555,17
Valore economico trattenuto ⁽²⁰⁾	Totale	€ .000	13.548,54	64.691,46
	di cui Italia	€ .000	13.347,83	64.099,58
	di cui Polonia		705,42	317,81
	di cui Albania		504,71	217,79
	di cui Romania		-	56,27

TABELLA N. 16: VALORE ECONOMICO GENERATO E DISTRIBUITO PER PAESE

EVG&D	Breakdown per Paese	UdM	2021	2022
Valore economico diretto generato	Totale	€ .000	148.364,13	532.919,01
	di cui RTW	€ .000	147.664,86	397.132,44
	di cui IP (e lavorazioni intermedie associate)		699,26	4.996,37
	di cui Calzature		-	130.790,20
	di cui Leather Goods		-	-
Valore economico distribuito	Totale	€ .000	134.815,59	468.227,55
	di cui RTW	€ .000	134.065,36	340.986,74
	di cui IP (e lavorazioni intermedie associate)		750,23	5.390,80
	di cui Calzature		-	121.850,02
	di cui Leather Goods		-	-
Valore economico trattenuto ⁽²¹⁾	Totale	€ .000	13.650,48	65.286,62
	di cui RTW	€ .000	13.599,51	56.461,06
	di cui IP (e lavorazioni intermedie associate)		50,97	297,58
	di cui Calzature		-	8.527,98
	di cui Leather Goods		-	-

TABELLA N. 17: VALORE ECONOMICO GENERATO E DISTRIBUITO PER BU

²⁰ Il Valore economico trattenuto è stato ottenuto escludendo le voci di ammortamenti, svalutazioni ed accantonamenti dei bilanci delle singole società, secondo le linee guida per la rendicontazione dell'indicatore GRI 201-1.

²¹ Il Valore economico trattenuto è stato ottenuto escludendo le voci di ammortamenti, svalutazioni ed accantonamenti dei bilanci delle singole società, secondo le linee guida per la rendicontazione dell'indicatore GRI 201-1.

Gruppo Florence, nel corso dell'anno del 2022, ha tratto vantaggio dall'assistenza finanziaria ricevuta da governi ed amministrazioni della Pubblica Amministrazione per un totale di 5.699.666€. Questi finanziamenti hanno svolto un ruolo fondamentale nel consentire al gruppo di affrontare le sfide economiche e di mantenere la stabilità delle sue operazioni.

L'assistenza finanziaria ricevuta dai governi si è manifestata attraverso diverse forme, come sgravi fiscali e crediti d'imposta per un totale di 5.019.011€.

Tali benefici hanno contribuito a ridurre l'onere fiscale dell'azienda, consentendo di destinare maggiori risorse a investimenti strategici per favorire lo sviluppo sostenibile del gruppo. Se ne riporta di seguito il dettaglio e il relativo spaccato per Paese dal quale è stata ricevuta assistenza finanziaria durante gli esercizi oggetto di rendicontazione.

Nell'ambito dei rapporti con la Pubblica Amministrazione, e più in generale in tutte le attività amministrative condot-

te dall'organizzazione, Gruppo Florence adotta per le proprie scelte ed operazioni economiche, un approccio improntato ai principi cardine della prudenza, correttezza, legalità e trasparenza. Il gruppo, composto prevalentemente da società italiane, conta la presenza di alcune società estere, localizzate in Polonia, Albania e Romania.

All'interno del gruppo la responsabilità in tema di materia fiscale è affidata al Group Chief Financial Officer. Gruppo Florence si avvale di consulenti che lavorano ed hanno rapporti diretti con le società che fanno parte del gruppo stesso. Il gruppo si fa inoltre supportare centralmente da studi tributari affermati a garanzia dell'attuazione di un approccio rigoroso, uniforme e condiviso per la gestione delle tematiche fiscali ordinarie, e non; ogni operazione strategica o straordinaria è oggetto di un'attenta analisi fiscale preliminare a mitigazione dell'insorgenza di ipotetici rischi fiscali.

Le operazioni poste in essere sono orientate alla massima onestà fiscale, rifiutando schemi di "pianificazione fiscale

Assistenza finanziaria ricevuta dal governo	Breakdown per Tipologia	UdM	2021	2022
Valore economico dell'assistenza finanziaria ricevuta da governo	Totale	€ .000	1.452,26	5.670,16
	Sgravi fiscali e crediti d'imposta		1.407,23	5.019,01
	Sussidi		23,52	-
	Sovvenzioni		15,00	104,86
	Premi		-	-
	Sospensioni dei pagamenti	€ .000	-	11,47
	Assistenza finanziaria concessa da agenzie di credito		-	-
	Incentivi		6,51	530,71
	Altri benefit		-	4,11

TABELLA N. 18: ASSISTENZA FINANZIARIA RICEVUTA DAL GOVERNO PER TIPOLOGIA

Assistenza finanziaria ricevuta dal governo	Breakdown per Paese	UdM	2021	2022
Valore economico dell'assistenza finanziaria ricevuta da governo	Totale	€ .000	1.452,27	5.670,17
	di cui Italia		1.452,27	5.636,16
	di cui Polonia	€ .000	-	34,06
	di cui Albania		-	-
	di cui Romania		-	-

TABELLA N. 19: ASSISTENZA FINANZIARIA RICEVUTA DAL GOVERNO PER PAESE



aggressiva" volti all'ottenimento di meri vantaggi fiscali, nel rispetto dunque della normativa e delle linee interpretative applicabili nel Paese di riferimento. Il gruppo non segue, anzi condanna, l'utilizzo di schemi o di strumenti dai connotati elusivi: ogni scelta è intrapresa nell'ambito delle opzioni che la normativa legittimamente attribuisce e guidata dal principio della prudenza. Nell'ottica della trasparenza, il rapporto con le autorità fiscali è orientato alla collaborazione e all'utilizzo di strumenti autorizzativi e di dialogo quali gli interpell.

Le transazioni infragruppo rispettano le linee guida in termini di Transfer Pricing. La capogruppo, ove necessario, adempie a tutti gli oneri documentali necessari nell'ambito di operazioni infragruppo con società controllate estere, mediante la predisposizione di un documento denominato "Masterfile", contenente informazioni inerenti al gruppo e alla politica dei

prezzi di trasferimento nel suo complesso, e della "documentazione nazionale" (cd. country file), con informazioni specifiche riferite alle entità controllate. L'approccio del gruppo si estende ad una diffusione della cultura e delle conoscenze fiscali tra il personale del gruppo con l'obiettivo di garantire la corretta e tempestiva determinazione e liquidazione delle imposte dovute per legge e l'esecuzione degli adempimenti relativi in modo da mitigare il rischio di incorrere in violazioni tributarie.

I vertici di Gruppo Florence sono al corrente, per tutte le operazioni strategiche pianificate, degli impatti fiscali così che ogni decisione presa in ambito fiscale sia coerente con la strategia e l'orientamento prudente del gruppo.

MADE IN ITALY: LUSSO, INNOVAZIONE DIGITALE E SOSTENIBILITÀ GUIDANO LA FILIERA GLOBALE

La gamma di servizi offerti dalle organizzazioni di Gruppo Florence si distingue per l'unicità, l'autenticità e la qualità delle lavorazioni artigianali attraverso cui viene data forma ai prodotti dei brand clienti. Il pregiato know-how artigianale radicato all'interno della filiera moda italiana caratterizza i processi di tutte le società del gruppo e rappresenta un patrimonio di inestimabile valore, fondamentale per garantire la soddisfazione dei clienti e dei consumatori finali, attraverso una profonda cura per i dettagli e un'immensa passione per il prodotto. Tale patrimonio nasce dall'intreccio di conoscenze derivanti delle più antiche tradizioni manifatturiere d'Italia con una costante ricerca dell'eccellenza basata sulla tecnologia e l'innovazione.

Al fine di preservare il valore dell'artigianalità, la catena di fornitura di Gruppo Florence è costituita principalmente di fornitori italiani. Gruppo Florence ritiene fondamentale preservare e valorizzare costantemente il know-how presente all'interno delle proprie organizzazioni poiché questo, assieme alle persone che lo custodiscono, rappresenta l'asset di maggior valore per la crescita e lo sviluppo del gruppo. Alcuni dei cambiamenti sociali, economici e tecnologici attualmente in corso rappresentano tuttavia una minaccia per le competenze artigianali, tramandate di generazione in generazione sulla base delle quali gli imprenditori del gruppo hanno costruito le storie di successo delle proprie organizzazioni. La consapevolezza del potenziale impatto negativo che la perdita di tale know-how potrebbe rappresentare per il gruppo e per i propri clienti, spinge Gruppo Florence ad adottare una strategia focalizzata su due fronti imprescindibili, finalizzati a garantire la competitività e la rilevanza gruppo nel panorama del sistema moda globale.

Il primo di questi fronti si focalizza sullo sviluppo e mantenimento delle competenze tecniche e artigianali dei dipendenti. Gruppo Florence persegue questo obiettivo attraverso l'adozione di un significativo impegno nel promuovere attività di formazione tecnica finalizzate alla tutela e alla diffusione di tali conoscenze tra i lavoratori. In questa prospettiva è stato lanciato il progetto *Academia* ^[22], finalizzato a sviluppare un hub centrale di gruppo volto a facilitare la formazione e lo sviluppo di competenze tecniche artigianali. Il gruppo offrirà opportunità di apprendimento e crescita professionale tramite la partecipazione a corsi intensivi focalizzati sulle lavorazioni nelle quali le organizzazioni di Gruppo Florence sono specializzate. Tale apprendimento avverrà attraverso percorsi di upskilling tecnico trasversali aperti a tutti i dipendenti.

Il secondo fronte mira invece a potenziare le capacità tecniche presenti presso ognuna delle società del gruppo attraverso l'utilizzo di nuovi strumenti tecnologici. La ricerca di un costante equilibrio tra tradizione e innovazione è fondamentale per garantire la continuità di un'arte che si evolve con il passare del tempo, pur rimanendo ancorata a dei valori antichi, in particolare nell'attenzione alla qualità e allo stile dei prodotti. L'organizzazione ha infatti adottato diverse azioni

mirate a consolidare e promuovere le competenze artigianali, garantendo al contempo un'evoluzione verso tecnologie digitali innovative, che permettano di massimizzare la qualità dei risultati derivanti dagli sforzi e dalle doti tecniche dei dipendenti. Gruppo Florence ha avviato un processo di innovazione digitale per tutte le proprie società che, a partire dal 2022, ha iniziato a concretizzarsi attraverso l'adozione di nuovi strumenti informatici (approfonditi nei paragrafi seguenti) mirati a massimizzare l'efficienza dei processi produttivi, senza compromettere la qualità artigianale delle lavorazioni.

Gruppo Florence considera infatti l'innovazione digitale un elemento fondamentale per preservare la qualità e massimizzare l'efficienza dei processi produttivi delle proprie società controllate. La capacità del gruppo di gestire in modo accurato tutte le informazioni riguardanti i propri processi, i prodotti realizzati, i partner commerciali lungo la catena del valore e i dipendenti rappresenta infatti un aspetto critico per l'evoluzione dell'organizzazione e la trasformazione dei flussi aziendali. Il gruppo si pone l'obiettivo di digitalizzare i propri processi, attraverso l'implementazione di tecnologie chiave finalizzate all'ottimizzazione dei flussi di lavoro, allo sviluppo di una gestione integrata delle informazioni di business delle società del gruppo e alla realizzazione di soluzioni innovative per la raccolta e la condivisione di dati da parte di tutta la filiera produttiva. L'utilizzo strategico delle tecnologie digitali rappresenta un'opportunità di crescita della maturità del business, volta a creare valore non solo per Gruppo Florence, ma anche per tutti gli stakeholder attraverso una gestione degli impatti ambientali e sociali più informata e controllata. Oltre a migliorare l'efficienza e l'efficacia dell'operatività aziendale per offrire servizi di qualità ai brand clienti, infatti, la strutturazione di processi informatici integrati a livello di filiera permette di creare una congiunzione informativa tra le organizzazioni che compongono la catena del valore fashion, al fine di poter valutare e perfezionare la sostenibilità dei processi da un punto di vista olistico, che coinvolga anche i fornitori di secondo, terzo e quarto livello ^[23].

Tra gli strumenti tecnologici e digitali di maggiore interesse per Gruppo Florence, quelli finalizzati al monitoraggio e alla tracciabilità dei processi lungo tutta la catena di approvvigionamento rappresentano soluzioni dall'elevato potenziale per il raggiungimento di miglioramenti tangibili nella gestione delle tematiche di sostenibilità. La tracciabilità dei processi riveste, infatti, un ruolo di fondamentale importanza per il gruppo, poiché questa è strettamente connessa non solo alla valutazione della legalità e dell'eticità delle attività svolte dai partner commerciali del gruppo, ma anche alla comprensione degli impatti che le loro operations rischiano di generare nei confronti dell'ambiente, delle comunità e dei lavoratori.

Entrambi i fronti attraverso cui il gruppo tutela il proprio know-how vengono gestiti da Gruppo Florence tramite lo sviluppo di collaborazioni con clienti, fornitori e partner commerciali di diversa natura, capaci di contribuire agli obiettivi

dell'organizzazione attraverso l'apporto di strutture e competenze tecniche e digitali. Tali collaborazioni, nel corso dei prossimi anni, porteranno Gruppo Florence e i propri partner commerciali a ridefinire lo status quo dell'artigianalità all'interno del sistema moda italiano, arricchendola di nuovi strumenti e soluzioni in grado di mantenerla un esempio di eccellenza produttiva a livello globale, anche nel lungo periodo.

Il modello di business delle società che compongono Gruppo Florence comporta infatti la necessità di sviluppare un'intensa collaborazione con le organizzazioni che compongono la catena di fornitura. Tale catena di fornitura si compone di organizzazioni di diversa natura, ognuna delle quali offre alle società del gruppo prodotti e servizi fondamentali per garantire la soddisfazione dei brand clienti e dei consumatori finali. Oltre ai fornitori di materiali, tipicamente selezionati dai brand clienti per assicurarsi che i componenti del prodotto rispettino i criteri di stile e di qualità desiderati, le società controllate di Gruppo Florence ricorrono frequentemente al supporto di fornitori e subfornitori che gestiscono laborato-

ri specializzati in lavorazioni tecniche di elevata complessità artigianale.

Il gruppo distingue i laboratori sulla base del servizio fornito alle società controllate:

- laboratori impiegati nella produzione del capo finito ('sub contractor');
- laboratori che svolgono un'attività di supporto alla realizzazione del capo finito ('supporting facility').

Il rapido ampliamento dell'organico di gruppo nel corso degli ultimi due anni, si riflette pertanto in un elevato numero di fornitori con i quali le società di Gruppo Florence interagiscono e cooperano su base quotidiana.

Si riporta di seguito il numero di fornitori utilizzati dal gruppo e dalle sue società controllate:

La catena di fornitura di Gruppo Florence ^[24]	UdM	2021	2022
Numero totale di fornitori	n.	1.843	5.979
Valore totale delle forniture	€	116.148.902	364.372.725

TABELLA N. 20: I FORNITORI DI GRUPPO FLORENCE

Al fine di garantire una condotta etica e responsabile del business, Gruppo Florence si è dotato di una politica di valutazione delle performance etico sociali della filiera di subfornitori, il cui scopo è quello di definire i criteri per la qualifica, l'attivazione e il monitoraggio di un laboratorio attraverso un'attenta attività di audit. La tutela e la difesa dei diritti umani rappresentano infatti un fondamentale pilastro etico dal quale la sustainability vision Gruppo Florence non può prescindere. Il gruppo valorizza e apprezza l'individualità di ogni essere umano e ne rispetta la dignità inalienabile, riconoscendogli l'invulnerabilità dei diritti fondamentali.

I crimini di violazione dei diritti umani all'interno della filiera produttiva possono assumere forme differenti a seconda dei diritti fondamentali dell'uomo violati da parte del datore di lavoro. Il lavoro forzato, ad esempio, rappresenta una condizione iniqua nella quale il lavoratore si trova costretto ad eseguire le proprie mansioni, tipicamente in conseguenza alla sofferenza di pratiche minatorie o intimidatorie, senza la possibilità

di godere di ferie, permessi o momenti di riposo adeguati rispetto agli sforzi richiesti per lo svolgimento dell'attività lavorativa. Questa forma di impiego, conosciuta anche come modern slavery, rappresenta una negazione fondamentale della libertà individuali e della dignità umana.

Un'ulteriore forma di violazione dei diritti umani riguarda il rischio di limitazione di libertà di associazione o di contrattazione collettiva. Tale rischio risulta particolarmente rilevante nell'ambito della filiera di subfornitori di lavorazioni in quanto questa si compone sia di piccole realtà produttive, tipicamente meno soggette a dinamiche di aggregazione dei lavoratori in gruppi sindacali, sia di grandi organizzazioni operanti in Paesi in via di sviluppo, ove il tema della tutela dei diritti dei lavoratori non riceve le medesime attenzioni previste nei Paesi occidentali. Questo rischio risulta invece essere maggiormente mitigato nella catena di fornitura di materie prime, in quanto questa si compone prevalentemente di strutture organizzative e sindacali molto più solide, che tendono ad

avere un maggior potere contrattuale e risultano quindi in grado di negoziare in modo più efficace condizioni di lavoro rispettose con i propri committenti.

Infine, un'ultima potenziale casistica di violazione dei diritti umani riguarda l'impiego di personale non ancora giunto all'età lavorativa minima. Benché tale parametro risulti variabile sulla base di normative nazionali, l'International Labour Organization (ILO) ne definisce un fattore comune nel fatto che i bambini vengano privati della loro infanzia, del loro potenziale e della loro dignità, generando un danno nei confronti del loro sviluppo fisico e mentale. Quest'ultimo rischio, rispetto ai rischi menzionati precedentemente all'interno della filiera di Gruppo Florence risulta essere un aspetto meramente potenziale in virtù dei significativi progressi ottenuti dall'intera industria nel corso dell'ultimo decennio. Ciò nonostante, Gruppo Florence monitora il rispetto di tale criterio con la massima attenzione, parimenti a quanto fatto ai fini del monitoraggio dei rischi più concreti per la realtà della filiera del gruppo.

22 Iniziativa approfondita a capitolo "5.2 Formazione e Sviluppo delle Competenze".

23 C.d. fornitori di Tier 2, 3 e 4, ovvero i fornitori a monte della filiera produttiva che forniscono alle organizzazioni di Gruppo Florence materiali o servizi necessari per contribuire alla creazione dei prodotti finiti venduti dai brand clienti.

24 I dati relativi al numero di fornitori e al valore delle forniture non tengono conto di possibili casi di double counting nell'eventualità in cui un fornitore serva più di una delle società controllate. Inoltre si segnala che a causa di una mancanza di disponibilità dei dati, il perimetro dell'indicatore non include la società Durantina Textile S.r.l.

Nel contesto in cui opera Gruppo Florence, il rispetto dei diritti umani rappresenta una tematica rilevante soprattutto nella gestione della filiera produttiva a monte delle attività delle società controllate. In virtù delle considerevoli dimensioni assunte dal gruppo nel corso del 2022, la rete di fornitura di Gruppo Florence si è particolarmente estesa, sia da un punto di vista dimensionale, sia da un punto di vista geografico, includendo una vasta gamma di fornitori e subfornitori in Italia e all'estero. Tale crescita comporta, naturalmente, una nuova complessità nell'individuazione e nella gestione del rischio potenziale di intrattenere rapporti commerciali con realtà nelle quali non venga garantita la stessa attenzione ai diritti dell'individuo. Per questo motivo, Gruppo Florence ha posto la massima priorità nel definire sistemi di controllo finalizzati a rilevare eventuali casi di violazione dei diritti umani preventivamente rispetto alla stretta di accordi commerciali con organizzazioni con le quali le aziende del gruppo lavorano per la prima volta.

Per far fronte a tali rischi, garantendo il pieno rispetto dei diritti e valori umani lungo tutta la filiera di produzione, Gruppo Florence ha adottato un approccio proattivo e responsabile, che consiste nell'implementazione di una strategia di qualifica e monitoraggio dei subfornitori. La valutazione ⁽²⁵⁾ dei subfornitori avviene attraverso un processo dettagliato e sistematico che prevede i seguenti passaggi:

- invio di una richiesta documentale finalizzata alla comprensione delle politiche e delle procedure formalizzate a tutela delle tematiche sociali;
- analisi di completezza della documentazione ricevuta rispetto alle richieste fatte pervenire al subfornitore e valutazione critica dell'idoneità della stessa nel rispondere alle tematiche sociali rilevanti per Gruppo Florence;
- organizzazione dell'attività di audit per la raccolta di evidenze finalizzate a verificare l'effettiva implementazione delle procedure formalizzate;
- sulla base delle evidenze raccolte, elaborazione di una valutazione finale delle pratiche di tutela sociale adottate dal subfornitore, in accordo con i criteri formalizzati dall'apposita procedura definita da Gruppo Florence;
- nell'ambito della valutazione, individuazione di un set di iniziative finalizzate al miglioramento delle performance del subfornitore;
- nel corso dei mesi successivi alla valutazione, organizzazione di incontri di follow-up con i rappresentanti del subfornitore per monitorare lo stato di implementazione delle iniziative di miglioramento.

A seguito degli audit etici e sociali, potrebbe essere necessario sviluppare un piano di miglioramento per affrontare

eventuali criticità e migliorare le aree in cui è richiesto l'adeguamento agli standard etico-sociali, per garantire il pieno rispetto dei diritti dell'uomo.

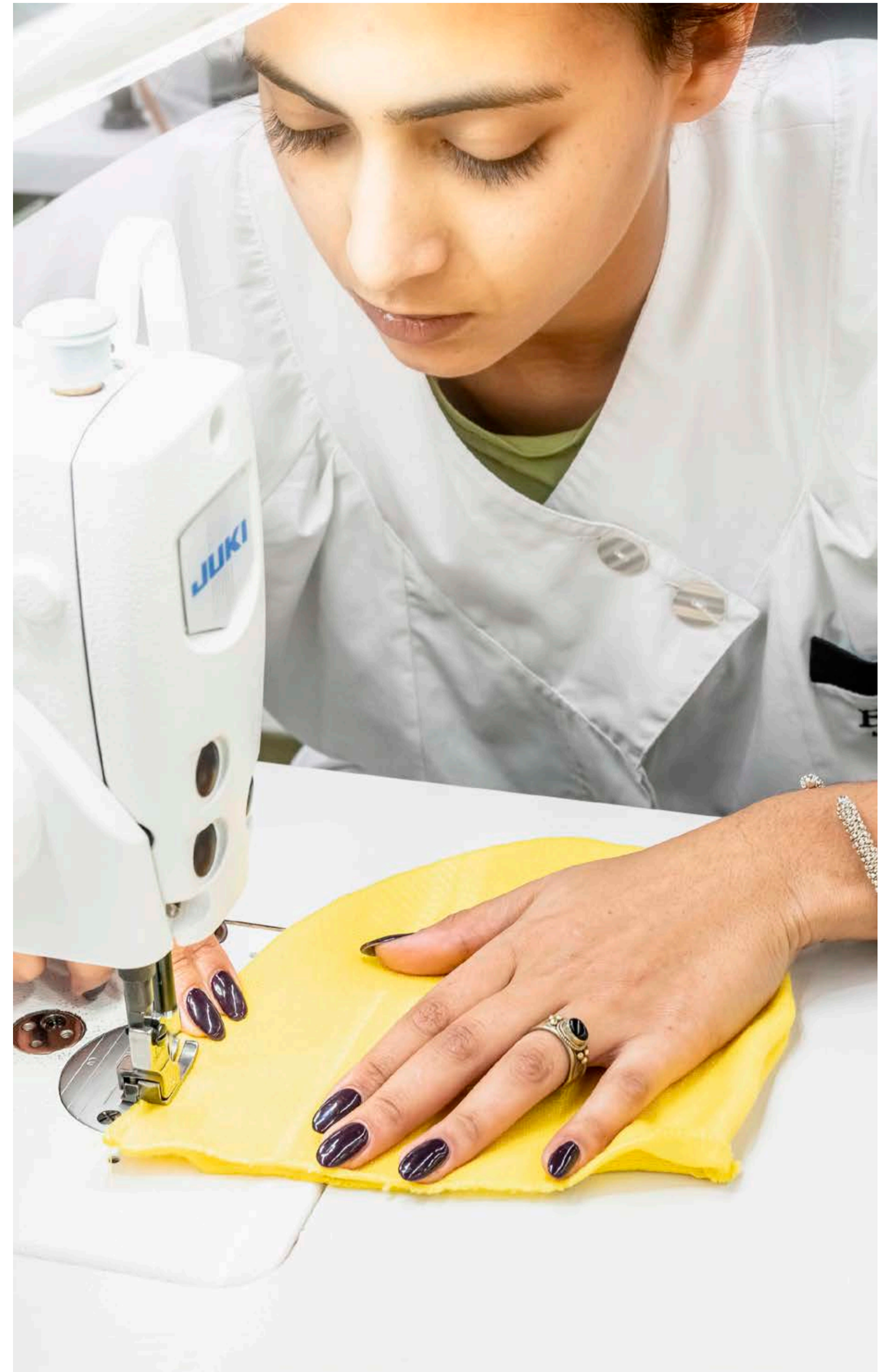
Grazie a questo costante e progressivo processo di monitoraggio della propria filiera, Gruppo Florence può fieramente constatare che non emergono casi di sub-contractor a rischio di episodi di lavoro minorile, di lavoro forzato o di limitazioni nella libertà di associazione o di contrattazione dei lavoratori nella propria catena di fornitura. L'assenza episodi rilevati con riferimento alla concretizzazione di tali rischi rappresenta un segnale profondamente positivo per tutto il gruppo, frutto dell'incessante impegno nel realizzare presidi di controllo della tematica efficaci e nell'implementare iniziative che promuovano una cultura etica del lavoro, in grado di porre al centro la dignità di tutti gli individui e il rispetto dei valori e diritti umani. I risultati di questa attività stabiliscono la conformità del laboratorio al sistema valoriale promosso ed implementato da Gruppo Florence. Tale procedura si applica a tutti i laboratori utilizzati da Gruppo Florence nella realizzazione degli articoli prodotti dalle proprie società controllate. Si riportano di seguito i dati riguardanti le valutazioni sociali eseguite sui fornitori nel corso degli anni oggetto di rendicontazione.

Gruppo Florence ritiene che il proprio impegno verso uno sviluppo sostenibile debba essere in grado di coinvolgere l'intera filiera, sia a monte che a valle,

Valutazione ambientale dei fornitori	UdM	2021	2022
Numero totale di fornitori valutati in relazione agli impatti sociali	n.	241	353
Numero fornitori su cui sono stati identificati impatti sociali significativi	n.	33	79
di cui fornitori con cui sono state concordate iniziative di miglioramento	n.	33	70
Percentuale fornitori con cui sono state concordate iniziative di miglioramento rispetto al totale dei fornitori su cui sono stati identificati impatti sociali significativi	%	100,00%	88,61%
di cui rapporti interrotti a causa degli impatti sociali	n.	-	9
Percentuale fornitori con cui sono stati interrotti i rapporti a causa degli impatti sociali significativi rispetto al totale dei fornitori su cui sono stati identificati impatti sociali significativi	%	-	11,39%

TABELLA N. 21: FORNITORI NEI CONFRONTI DEI QUALI SONO STATE SVOLTE VALUTAZIONI DI CARATTERE SOCIALE

²⁵ La valutazione, o grading di rischio, è definita all'interno di una tabella di cinque classi a gravità crescente: excellent - minor - major - critical - business critical. La massima gravità coincide con la Zero Tolerance Issue.



poiché solo attraverso la collaborazione e l'adozione di pratiche socialmente responsabili e sostenibili da un punto di vista ambientale è possibile ottenere un impatto positivo duraturo nei confronti degli stakeholder diretti dell'organizzazione e di tutti i soggetti coinvolti nella catena del valore. Con l'intento di esaminare attentamente i processi produttivi della propria catena di approvvigionamento, come anticipato nel capitolo precedente, il gruppo nel corso del 2022 ha strutturato un sistema di valutazione delle performance sociali dei propri subfornitori, prestando particolare attenzione ai potenziali impatti sociali negativi che rappresentano un elemento di rischio per i lavoratori della filiera fashion.

Attraverso la condivisione del codice etico, il gruppo si impegna affinché tutti i lavoratori impiegati lungo la catena del valore siano trattati in modo equo e dignitoso, assicurandosi che nessuno dei propri fornitori ricorra a pratiche di occupazione caratterizzate da elementi discriminatori o di sfruttamento. Uno dei principali rischi sociali presenti all'interno della catena del valore di Gruppo Florence riguarda infatti la vulnerabilità della manodopera rispetto a pratiche di occupazione non etiche, in particolare per i lavoratori di nazionalità non italiana o che fanno parte di altre minoranze etniche e/o sociali.

Un ulteriore aspetto critico sul quale Gruppo Florence mantiene un costantemente monitoraggio al fine di tutelare i lavoratori di tutti i propri fornitori, riguarda l'utilizzo ingiustificato di assenze come mezzo per ridurre i costi del personale. Tale pratica viene condannata fermamente da parte del gruppo poiché comporta un vantaggio economico a danno di lavoro fraudolenti a spese dei diritti dei lavoratori. Gruppo Florence crede dunque fermamente nell'importanza di garantire condizioni di lavoro eque e rispettose.

Al fine di evitare che i prodotti gestiti da Gruppo Florence vengano affidati a società sulle quali la possibilità di controllo in merito a tali aspetti sociali risulti essere limitata o nulla, il gruppo richiede espressamente ai propri fornitori di non ricorrere alla pratica del subappalto non autorizzato, assicurandosi quindi che tutti i prodotti e le lavorazioni assegnate ad aziende del gruppo siano processati da partner commerciali affidabili e conformi alle normative vigenti in materia di tutela dei lavoratori. Infine, tra i parametri considerati nel corso della qualifica dei fornitori da parte di Gruppo Floren-

ce rientra la richiesta di condivisione del documento unico di regolarità contributiva (DURC), per garantire che tutti i fornitori rispettino gli obblighi fiscali e contributivi previsti dalla normativa.

Gruppo Florence intende porsi nei confronti dei propri fornitori come un esempio di best practice per la trasparenza delle proprie operations. Tale obiettivo viene perseguito, in primo luogo, attraverso la redazione del presente Bilancio di Sostenibilità e la strutturazione di un processo di reporting solido e affidabile, basato sulla raccolta di dati e informazioni di impatto granulari e approfondite. A questo scopo, Gruppo Florence, oltre a definire una struttura di procedure finalizzate a formalizzare il ruolo e le responsabilità dei referenti interni nella raccolta dei dati, intende implementare soluzioni informatiche apposite. Un esempio di strumenti digitali potenzialmente applicabili al processo di reporting ESG del gruppo è rappresentato dal sistema Supply Chain Platform (SCP), che consente di digitalizzare la raccolta di informazioni da parte dei fornitori delle società controllate. Ad oggi, lo strumento viene utilizzato solamente nell'ambito degli audit incentrati sulle performance sociali dei fornitori del gruppo ma, nel corso dei prossimi anni, è intenzione di Gruppo Florence potenziarne l'utilizzo per coordinare la raccolta di un ampio ventaglio di informazioni utili alla rendicontazione di sostenibilità.

Nel corso del 2022, la società capogruppo Gruppo Florence S.p.A. ha inoltre deliberato lo stanziamento di un budget dedicato all'iniziativa "Excellence Tour", un evento che si svolgerà nel corso di tre date finalizzato a coinvolgere i partner commerciali del gruppo in una serie di conferenze focalizzate su tematiche legate al concetto di sostenibilità nel settore moda. Tale iniziativa rientra nell'ambito del progetto denominato "Share the path" con il quale Gruppo Florence si pone l'obiettivo di strutturare un percorso di crescita condiviso con altri player del settore moda per la definizione di una nuova realtà dell'industria, basata sui principi dello sviluppo sostenibile e della creazione di valore condiviso a favore di tutti gli stakeholder del gruppo.

Parallelamente, Gruppo Florence mira a promuovere una gestione proattiva delle questioni legate alla sostenibilità da parte dei propri fornitori mediante l'implementazione di diverse iniziative. Una di queste riguarda l'iniziativa "Trace", un progetto con l'obiettivo di estendere l'adozione della piattaforma Ym-

fact a tutti i fornitori del gruppo, al fine di garantire una tracciabilità completa della filiera ^[26].

Per quanto riguarda l'attenzione ai materiali acquistati, pur essendo un aspetto tipicamente gestito dai brand clienti per ragioni di coerenza stilistica, Gruppo Florence intende supportare i propri clienti nella transizione sostenibile attraverso lo sviluppo di un framework interno, comune a tutte le società del Gruppo che promuova l'acquisto e l'utilizzo di materiali sostenibili ^[27], definendo linee guida per l'approvvigionamento di materie prime a ridotto impatto o qualificate da solide certificazioni riconosciute a livello internazionale, quali, ad esempio, le certificazioni già adottate da alcune delle società controllate del gruppo come GOTS, RWS, LWG, FSC, GRS, RCS, etc.

Un'ulteriore iniziativa significativa nell'ambito delle collaborazioni che Gruppo Florence sviluppa con i propri partner commerciali riguarda quello che è stato rinominato "R&D Club", ovvero un gruppo di lavoro interfunzionale con l'obiettivo di coordinare le attività di ricerca e sviluppo in maniera trasversale e sinergica tra le società controllate del gruppo, al fine di sviluppare processi produttivi e materiali innovativi caratterizzati da un ridotto impatto ambientale. Nel medio periodo, attraverso il lavoro svolto dai membri dell'R&D Club Gruppo Florence intende investire su alcune delle soluzioni proposte per creare delle valide alternative eco-sostenibili ai materiali tradizionali attualmente utilizzati dai brand clienti.

Infine, allo scopo di coordinare ed ampliare la gamma di soluzioni digitali adottate, l'organizzazione nel corso del 2022 ha lanciato il progetto Orchestra, mirato allo sviluppo di un Digital Development Competence Center all'interno del quale personale interno e consulenti esterni specializzati mantengono un costante confronto in merito allo stato dell'arte dei sistemi digitali del gruppo e all'implementazione di nuovi strumenti finalizzati a supportare il raggiungimento degli obiettivi strategici di Gruppo Florence.

PROGETTARE UN AMBIENTE RISPETTOSO PER I NOSTRI COLLABORATORI: COME PRO MUOVIAMO BENESSERE E CRESCITA PROFESSIONALE

26 Si veda capitolo precedente per un dettaglio dell'iniziativa.

27 La definizione di "materiale sostenibile" verrà valutata caso per caso, in coerenza con l'intenzione di Gruppo Florence di soddisfare le esigenze dei propri clienti utilizzando materiali considerati meno impattanti da un punto di vista ambientale e sociale.

IL BENESSERE DELLE PERSONE – PRIORITÀ AL BENESSERE E ALLA FELICITÀ DEI DIPENDENTI

Nel contesto della propria strategia di sostenibilità, Gruppo Florence considera il benessere di tutte le persone che compongono l'organizzazione un aspetto prioritario per la realizzazione della sustainability vision di gruppo. Consapevole degli impatti negativi che possono derivare dallo svolgimento delle attività produttive delle proprie società controllate, il gruppo lavora diligentemente al fine di garantire un ambiente di lavoro sano, stimolante e positivo per tutti i dipendenti e per i collaboratori esterni, assicurandosi che ognuno di essi si senta adeguatamente ricompensato per i propri contributi e promuovendo iniziative di welfare che possano integrare i compensi economici distribuiti ai dipendenti. Il management di Gruppo Florence è convinto che investire nelle persone e nel loro benessere rappresenti un fattore chiave per il successo a lungo termine dell'azienda, ed è per questo che il gruppo si impegna a promuovere una cultura aziendale incentrata sul rispetto reciproco, la collaborazione e lo sviluppo professionale, cercando di sviluppare un contesto lavorativo favorevole alla realizzazione delle potenzialità individuali e collettive. Questo approccio si concretizza anche nella creazione di ambienti lavorativi privi di rischi per la salute e la sicurezza dei lavoratori, aspetto sul quale Gruppo Florence pone particolare attenzione, come descritto nel paragrafo "5.4 Salute e Sicurezza dei Lavoratori".

Tra i potenziali impatti negativi associati alla gestione del capitale umano, Gruppo Florence riconosce il rischio, intrinseco nelle attività condotte dalle società del gruppo, di sottoporre i dipendenti a condizioni di stress psicologico dovute alla necessità di rispettare le tempistiche di consegna delle commesse produttive accordate con i brand clienti. Il rispetto di tali tempistiche rappresenta infatti per Gruppo Florence un elemento cruciale per la definizione del livello di qualità del servizio offerto ai clienti. Per questo motivo, soprattutto nei

periodi dell'anno di picco produttivo, durante i quali i clienti del gruppo lanciano le proprie collezioni stagionali sul mercato, le società controllate di Gruppo Florence possono trovarsi nella condizione di dover richiedere ai propri dipendenti una disponibilità straordinaria al fine di chiudere le commesse ricevute entro i termini stabiliti.

Al fine di garantire che tali condizioni non si presentino su base regolare Gruppo Florence e i vertici delle società del gruppo si impegnano costantemente per stringere con i propri clienti degli accordi commerciali caratterizzati da tempistiche di consegna realistiche e idonee a permettere ai propri dipendenti di mantenere un equilibrio vita-lavoro sano e regolare. Analogamente, nei confronti dei propri fornitori di lavorazioni, Gruppo Florence intende definire accordi di fornitura giusti e rispettosi delle capacità produttive dei partner del gruppo. L'organizzazione riconosce, infatti, l'importanza del work-life balance per favorire il benessere complessivo dei dipendenti e per strutturare un ambiente di lavoro produttivo e soddisfacente. Per migliorare ulteriormente la propria condotta in merito a quest'ultimo aspetto, Gruppo Florence e le proprie società controllate hanno implementato un programma di smart working, accessibile ai dipendenti le cui mansioni possono essere svolte in modalità telematica, volto ad offrire ai lavoratori una maggiore flessibilità organizzativa nei luoghi e negli orari di lavoro, attraverso l'introduzione della possibilità di lavorare in fasce orarie flessibili per adattarsi alle diverse esigenze personali dei dipendenti.

In linea con le politiche di responsabilità sociale che, fin dalla loro fondazione, contraddistinguono ognuna delle società controllate del gruppo, Gruppo Florence si impegna a contribuire allo sviluppo economico e sociale delle comunità locali in cui opera, attraverso la creazione di posti di lavoro

e di opportunità commerciali, anche presso località periferiche, lontane dai grandi centri urbani ed industriali del Paese. Oltre alle numerose acquisizioni descritte in precedenza, nel corso del 2022, il gruppo ha pianificato un programma di reclutamento e formazione per favorire l'inserimento delle nuove risorse, finalizzato con successo nel corso dello stesso anno.

Conseguentemente a tali espansioni del business, nel corso dell'anno, Gruppo Florence ha registrato un notevole aumen-

to del numero di dipendenti rispetto al 2021, passando da circa 1.200 dipendenti, ad un totale di 2.550 nel 2022.

La composizione del capitale umano di Gruppo Florence, inoltre, evidenzia l'importanza di promuovere costantemente la parità di genere, un tema fondamentale, soprattutto per un gruppo nel quale la rappresentanza femminile supera nettamente quella maschile.

Dipendenti per contratto	UdM	2021 ⁽²⁸⁾			2022 ⁽²⁹⁾		
		Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Totale di dipendenti al 31/12	n.	164	1.027	1.191	518	2.032	2.550
Italia	n.	123	451	574	474	1.416	1.890
Contratto a tempo indeterminato	n.	115	416	531	454	1.350	1.804
Contratto a tempo determinato	n.	8	35	43	20	66	86
Lavoratori ad orario non garantito	n.	-	-	-	-	-	-
Polonia ⁽³⁰⁾	n.	7	151	158	7	151	158
Albania ⁽³⁰⁾	n.	34	425	459	34	425	459
Romania ⁽³⁰⁾	n.	-	-	-	3	40	43

TABELLA N. 22: DIPENDENTI PER CONTRATTO

Dipendenti per orario lavorato ⁽³¹⁾	UdM	2022		
		Uomini	Donne	Totale
Totale di dipendenti al 31/12	n.	518	2.032	2.550
Italia	n.	474	1.416	1.890
Full-time	n.	463	1,313	1,776
Part time	n.	9	105	114
Polonia	n.	7	151	158
Albania	n.	34	425	459
Romania	n.	3	40	43

TABELLA N. 23: DIPENDENTI PER ORARIO LAVORATO



²⁸ I dati per l'anno 2021 sono stati ottenuti, calcolando la differenza tra la data di assunzione e il personale in forza dell'anno precedente. Tuttavia, va notato che questa metodologia potrebbe non fornire una fotografia oggettiva, in quanto non tiene conto dei dipendenti che hanno cessato il rapporto di lavoro nel corso dell'anno.

²⁹ Utilizzata la metodologia di conteggio headcount al 31/12 degli anni di rendicontazione.

³⁰ Per le società estere di Gruppo Florence PPH Eurotex, Ambra, e Durantina Textile (acquisita nel corso del 2022) al momento della redazione del presente report la capogruppo non dispone dei dati riguardanti le tipologie di contratti e l'orario lavorato dai dipendenti. Inoltre, in mancanza dei dati riguardanti il numero di dipendenti impiegati da PPH Eurotex e Ambra nel corso del 2021, i totali sono stati stimati essere corrispondenti a quelli riportati per l'anno 2022.

³¹ Dati non disponibili per l'anno 2021 e per le società estere.

Gruppo Florence riconosce, inoltre, l'importante ruolo svolto dai lavoratori non dipendenti nel garantire il successo e la sostenibilità del proprio business. Anche per tale categoria di lavoratori, nel corso dell'anno in esame, Gruppo Florence ha registrato un notevole incremento del numero di soggetti totali impiegati, triplicato rispetto al 2021.

La forza lavoro esterna del gruppo, comprende diverse tipologie di lavoratori che contribuiscono attivamente alle attività dell'organizzazione:

- gli amministratori, che sono inclusi nella categoria dei col-

laboratori, apportano la loro esperienza e competenze alla gestione del business;

- gli stagisti, che operano principalmente nell'ambito della cucitura, forniscono un supporto fondamentale alle operazioni aziendali;
- i collaboratori interinali, che lavorano nei settori della produzione, della sartoria e del magazzino, contribuiscono alla gestione del flusso di lavoro durante i momenti di picco dell'attività.

Lavoratori non dipendenti	UdM	2021			2022		
		Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Totale lavoratori non dipendenti al 31/12	n.	10	2	12	41	60	101
Stage	n.			-	3	3	6
Interinali	n.			-	19	49	68
Collaboratori	n.	10	2	12	19	8	27

TABELLA N. 24: LAVORATORI NON DIPENDENTI

FORMAZIONE E SVILUPPO DELLE COMPETENZE – INVESTIMENTO NELLA CRESCITA PROFESSIONALE DEL TEAM



In un'ottica di sviluppo sostenibile del proprio business, Gruppo Florence riconosce l'importanza di strutturare e mantenere un ambiente lavorativo all'interno del quale i dipendenti siano in grado di visualizzare e pianificare un percorso di crescita professionale e personale, che possa essere per loro fonte di soddisfazione e di motivazione nello svolgimento delle proprie attività. Favorendo dunque la capacità di retention dei talenti assunti nel corso degli anni, Gruppo Florence intende investire nel proprio capitale umano con l'obiettivo di formare le persone che, nel tempo, potranno supportare e guidare lo sviluppo del gruppo.

Lo scopo dell'organizzazione è infatti quello di sviluppare le competenze professionali e relazionali dei dipendenti, al fine di affrontare in modo consapevole, responsabile e sostenibile le sfide poste da un contesto in continua evoluzione all'interno di un'industria altamente dinamica. Investire nella forma-

zione delle proprie persone consentirà a Gruppo Florence di assumere una posizione di azienda leader nell'imminente evoluzione del settore fashion, adottando soluzioni efficaci e innovative nell'affrontare una vasta gamma di temi chiave per l'industria, tra i quali, la gestione sostenibile delle risorse, lo sviluppo di pratiche produttive eco-friendly e l'implementazione di nuove tecnologie per la trasmissione delle informazioni nella filiera della moda.

Gruppo Florence si impegna a potenziare la propria offerta formativa al fine di aumentare la competenza e la consapevolezza dell'intero gruppo nei confronti delle principali sfide di sostenibilità connesse al proprio business, favorendo la creazione di un ambiente di lavoro stimolante e proattivo, in grado di coniugare i temi di innovazione, efficienza e responsabilità sociale ed ambientale. Al fine di raggiungere i traguardi prefissati, il gruppo intende avviare tale processo di sviluppo ese-

guendo una mappatura completa delle competenze presenti all'interno delle proprie organizzazioni. Questo permetterà di individuare, da una parte, i principali gap competenziali dei quali soffrono le aziende del gruppo, e dall'altra, la presenza di risorse dall'elevato potenziale sulle quali Gruppo Florence intende investire maggiormente.

Parallelamente, Gruppo Florence nel corso del 2022 ha introdotto, presso la capogruppo, un sistema di incentivazione collegato alla valutazione delle performance individuali. Tale sistema mira a coinvolgere attivamente tutti i dipendenti nella crescita e nello sviluppo dell'organizzazione, anche attraverso il conseguimento di obiettivi formativi per il completamento del set di skill presenti all'interno del gruppo,

Attraverso il progetto Academia, Gruppo Florence intende dare forma ad un hub centrale per l'apprendimento e le iniziative di sviluppo dei talenti offrendo una formazione sia tecnica manifatturiera, sia organizzativa per la creazione di talenti sul cui sviluppo il gruppo intende contare per la tutela delle competenze artigianali e per l'individuazione dei futuri leader dell'organizzazione. Gruppo Florence ha infatti istituito progetti interni di upskilling gestiti dalle proprie società controllate per migliorare le conoscenze e le competenze dei dipendenti.

I programmi, incentrati sullo sviluppo della leadership, le competenze tecniche e comunicative e la trasformazione digitale, vengono proposti tramite formazione online, sessioni in aula, workshop, seminari e conferenze. Questi programmi sono studiati su misura per venire incontro alle esigenze specifiche di ogni laboratorio e dipartimento, con l'obiettivo di migliorare le competenze dei dipendenti sia a livello individuale sia di squadra.

Nell'ambito del progetto Academia Gruppo Florence offre altresì dei corsi intensivi, della durata di tre-sei mesi, fina-

lizzati ad offrire opportunità di formazione a persone disoccupate o in cerca di prima occupazione. L'obiettivo di questa iniziativa consiste nel fornire ai partecipanti le competenze necessarie per intraprendere una carriera nel mondo della moda, preparando professionisti specializzati per ruoli quali sarti, prototipisti e modellisti.

Inoltre, nell'ambito dell'iniziativa Adopt a School, Gruppo Florence intende creare una collaborazione attiva tra i brand e le scuole. Il progetto mira ad aiutare gli studenti a comprendere l'importanza delle industrie della moda e del lusso, offrendo un percorso di apprendistato duale che permetta loro di completare gli studi e inserirsi facilmente nei percorsi professionali dei laboratori.

Nel corso del programma triennale, gli studenti affrontano sia materie tradizionali sia corsi tecnici in linea con il loro percorso professionale, facendo nel frattempo formazione sul campo e lavorando nei laboratori, stipendiati per le ore di lavoro effettivamente svolte. Il progetto punta anche a garantire un impiego al termine del corso di studi, creando una nuova generazione di professionisti qualificati del settore.

Nel corso del 2021, il Gruppo Florence ha fornito un totale di 7.108,5 ore di formazione, di cui 4.947,5 svolte da donne e 2.161 da uomini. Nel 2022, il numero totale di ore di formazione sono state 2.433, di cui 1.637 svolte da donne e 796 da uomini. Rispetto al 2021, vi è stata una inversione di tendenza nelle ore di formazione erogate tra operai e dipendenti. Infatti si è registrato un maggior numero di ore di formazione, 1.292.00 ore per i dipendenti, seguiti dagli operai con 892 ore, i quadri con 167 ore e i dirigenti con 82 ore.

Tot ore di formazione ⁽³³⁾	UdM	2021			2022		
		Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Totale	ore	2.161.00	4.947.50	7.108.50	796.00	1.637.00	2.433.00
Operai	ore	1.411.00	2.946.00	4.345.00	162.00	730.00	892.00
Dipendenti	ore	634.00	1.939.50	2.573.50	463.00	829.00	1.292.00
Quadri	ore	48.00	62.00	110.00	89.00	78.00	167.00
Dirigenti	ore	68.00	0.00	68.00	82.00	0.00	82.00
Ore Medie	ore	4.23	2.62	2.96	6.47	3.63	4.24
Operai	ore	3.89	2.05	2.41	2.66	2.51	2.53
Dipendenti	ore	5.03	4.53	4.65	8.74	5.49	6.33
Quadri	ore	4.80	5.64	5.24	17.80	9.75	12.85
Dirigenti	ore	5.67	0.00	2.72	20.50	0.00	16.40

TABELLA N. 25: ORE TOTALI E MEDIE DI FORMAZIONE

³³ Dato calcolato sommando le ore di formazione seguite dai lavoratori della capogruppo e delle società controllate del Gruppo. La Società PPH Eurotex è stata esclusa dal perimetro dell'indicatore a causa della mancata disponibilità dei dati riguardanti la formazione. I dati riportati in tabella non includono l'attività di training on the job.

La formazione oltre ad accrescere le competenze tecniche interpersonali dei dipendenti, favorisce il loro coinvolgimento, nel raggiungimento degli obiettivi di sostenibilità aziendale, incoraggiandoli a diventare promotori di buone pratiche sia all'interno che all'esterno dell'organizzazione. In quest'ottica, la sensibilizzazione dei dipendenti su temi ambientali e sociali è il primo passo verso la creazione di una cultura organizzativa consapevole e impegnata nella sostenibilità.

Gruppo Florence si impegna nel cercare di rendere più accessibili per i dipendenti programmi di formazione riguardanti le tematiche di sostenibilità, diversità e inclusione.

La formazione su tali tematiche riveste un'importanza significativa poiché con-

tribuisce ad aumentare la consapevolezza e la conoscenza riguardo alle questioni ambientali, sociali ed economiche legate alla sostenibilità, consentendo di comprendere al meglio la necessità di integrare buone pratiche di business per affrontare le sfide connesse al concetto di sostenibilità.

Questo tipo di formazione è dunque un elemento fondamentale per promuovere, in maniera proattiva, il cambiamento positivo sia a livello individuale, sia a livello organizzativo, offrendo all'azienda nuove opportunità di business e garantendo l'adeguamento e la conformità a regolamenti e leggi sempre più stringenti in materia di sostenibilità.

La tabella di seguito rappresenta un indicatore del livello di impegno da parte del gruppo, nel promuovere la forma-

zione su tematiche di sostenibilità, indicando il breakdown tra categorie di lavoratori e genere. Rispetto al 2021, Gruppo Florence ha notevolmente implementato i corsi in ambito di sostenibilità, offrendo opportunità di formazione per un totale di 699 ore, di cui 535 svolto da donne e 165 da uomini. La categoria che ha svolto il maggior numero di ore di formazione è quella dei dipendenti che hanno totalizzato 348 ore, seguiti dagli operai con 309 poi dirigenti 24 e quadri 16.

Ore di formazione su tematiche di sostenibilità ⁽³⁴⁾	UdM	2021			2022		
		Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Totale	ore	96.00	362.00	458.00	165.00	535.00	699.00
Operai	ore	46.00	180.00	226.00	47.00	262.00	309.00
Dipendenti	ore	34.00	174.00	208.00	92.00	257.00	348.00
Quadri	ore	8.00	8.00	16.00	0.00	16.00	16.00
Dirigenti	ore	8.00	0.00	8.00	26.00	0.00	24.00

TABELLA N. 26: ORE DI FORMAZIONE SU TEMATICHE DI SOSTENIBILITÀ

³⁴ Dato calcolato sommando le ore di formazione seguite dai lavoratori della capogruppo e delle società controllate del Gruppo. La Società PPH Eurotex è stata esclusa dal perimetro dell'indicatore a causa della mancata disponibilità dei dati riguardanti la formazione.

INCLUSIVITA': UGUAGLIANZA E RISPETTO DELLA DIVERSITA' — PROMOZIONE DELL'INCLUSIONE E DEL RISPETTO DELLE DIVERSITA'

Gruppo Florence, fin dalla propria fondazione, si impone il dovere morale di guidare tutte le proprie società controllate nella creazione di ambienti lavorativi basati sui principi dell'equità, del rispetto e dell'inclusione.

L'organizzazione si impegna a promuovere un'evoluzione dell'intera industria fashion, presentandosi come insieme di realtà nelle quali l'efficienza produttiva coesiste e trae vantaggio dalla massima attenzione nei confronti dei valori umani ed il rispetto di tutte le persone. Gruppo Florence si dedica costantemente alla promozione di un ambiente lavorativo equo e sicuro, rispettoso ed inclusivo. Questa dedizione, perpetuata nel corso degli anni di attività del gruppo, ha dato forma ad un ambiente lavorativo all'interno del quale al singolo dipendente viene concessa la massima libertà di espressione e la possibilità di sentirsi valorizzato e coinvolto in ogni aspetto dell'attività aziendale.

Questo valore fondamentale è faro guida per il progresso e la prosperità di Gruppo Florence, in quanto l'intera organizzazione è convinta del fatto che un ambiente di lavoro positivo stimoli e aumenti la motivazione la soddisfazione e di conseguenza l'efficienza dei propri dipendenti, elementi che si riflettono poi positivamente sulla capacità del gruppo di raggiungere con successo gli obiettivi aziendali.

Per la realizzazione di tali obiettivi, Gruppo Florence ha adottato una serie di politiche e misure preventive volte a prevenire l'accadimento di episodi di abusi e discriminazioni sul luogo di lavoro. La società capogruppo Gruppo Florence S.p.A. promuove la diffusione della consapevolezza della comprensione e della sensibilizzazione nei confronti di tali tematiche tra i dipendenti riguardo le problematiche legate agli abusi e alle molestie sul posto di lavoro. Strumenti di segnalazione, come la casella di posta dedicata alle comunicazioni di whistleblowing, destinate all'organismo di vigilanza (in accordo con quanto definito dal D.lgs 231/2001), sono messi a disposizione per consentire a chiunque ne avesse necessità, di segnalare comportamenti inappropriati, garantendo così un ambiente di lavoro protetto e rispettoso.

La cultura aziendale di Gruppo Florence si basa sui valori dell'etica e dell'integrità. Per questo motivo essa rappresenta il presidio di controllo di maggiore importanza nella prevenzione degli abusi e nell'attenuazione dei rischi connessi al potenziale accadimento di impatti sociali negativi. Questa cultura permea l'intera organizzazione, interessando sia le operations controllate dal gruppo, sia le relazioni con i fornitori e i terzi.

Fin dal processo di reclutamento delle nuove risorse, Gruppo Florence adotta infatti un approccio equo ed in-

clusivo, valutando i candidati in base al loro merito e alle competenze richieste. L'organizzazione si impegna a promuovere e valorizzare la diversità tra i dipendenti e a garantire eque opportunità, accogliendo candidati provenienti da diverse esperienze lavorative e background culturali. Tramite tale processo di selezione basato sul merito, vengono offerte opportunità di sviluppo professionale a coloro in grado di dimostrare di possedere le caratteristiche ricercate dal gruppo, indistintamente da considerazioni di genere, età, etnia, disabilità o qualsiasi altra caratteristica intrinseca della persona.

La condivisione del codice etico con tutti i dipendenti rappresenta un ulteriore elemento fondamentale per prevenire abusi e discriminazioni sul luogo di lavoro. Il codice etico, che fornisce un quadro chiaro delle norme e delle aspettative dell'azienda dal punto di vista morale, promuove i principi etici e comportamentali il cui rispetto viene richiesto a tutti i dipendenti del gruppo. Gruppo Florence si impegna pertanto a formare i dipendenti sull'importanza del rispetto del codice etico e a sostenere l'applicazione di pratiche sostenibili ed eque, sia all'interno che all'esterno dell'organizzazione.

Gruppo Florence, nell'ambito del proprio impegno verso la sostenibilità, considera fondamentale investire nella capacità delle società controllate di attrarre, assumere ed integrare efficacemente dipendenti giovani, qualificati e diversificati. La trasmissione delle competenze di generazione in generazione rappresenta, infatti, uno degli elementi più critici per assicurare il successo di Gruppo Florence nel lungo periodo. Di conseguenza, il gruppo monitora costantemente i parametri di diversità del capitale umano impiegato dalle società controllate, prestando particolare attenzione alla suddivisione per fasce di età, sia rispetto ai totali di headcount sia rispetto ai totali delle assunzioni registrate nel corso dell'anno ⁽³⁵⁾.

Gruppo Florence continua a promuovere pratiche inclusive di assunzione e ad implementare programmi volti a sostenere il benessere e la crescita professionale di tutti i dipendenti, riconoscendo e valorizzando il contributo specifico dei giovani talenti all'interno dell'organizzazione.

Dipendenti per inquadramento, età, genere e Nazione ⁽³⁶⁾	UdM	2021			2022		
		Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Totale di dipendenti al 31/12	n.	164	1.027	1.191	518	2.032	2.550
Italia	n.	123	451	574	474	1.416	1.890
Operai	n.	61	291	352	330	1.014	1.344
Età inferiore ai 30 anni	n.	9	33	42	57	127	184
Età compresa tra 30 e 50 anni (inclusi)	n.	35	169	204	147	437	584
Età superiore ai 50 anni	n.	17	89	106	126	450	576
Dipendenti	n.	53	151	204	123	388	511
Età inferiore ai 30 anni	n.	8	28	36	22	52	74
Età compresa tra 30 e 50 anni (inclusi)	n.	28	94	122	53	221	274
Età superiore ai 50 anni	n.	17	29	46	48	115	163
Quadri	n.	5	8	13	9	11	20
Età inferiore ai 30 anni	n.	-	-	-	-	-	-
Età compresa tra 30 e 50 anni (inclusi)	n.	3	6	9	4	8	12
Età superiore ai 50 anni	n.	2	2	4	5	3	8
Dirigenti	n.	4	1	5	12	3	15
Età inferiore ai 30 anni	n.	-	-	-	-	-	-
Età compresa tra 30 e 50 anni (inclusi)	n.	2	1	3	6	1	7
Età superiore ai 50 anni	n.	2	-	2	6	2	8
Polonia	n.	7	151	158	7	151	158
Albania	n.	34	425	459	34	425	459
Romania	n.	-	-	-	3	40	43
Percentuali rispetto al totale 31/12	%	13.77%	86.23%	100.00%	20.31%	79.69%	100.00%
Italia	n.	10.33%	37.87%	48.19%	18.59%	0.06%	74.12%
Operai	n.	5.12%	24.43%	29.55%	12.94%	39.76%	52.71%
Età inferiore ai 30 anni	n.	0.76%	2.77%	3.53%	2.24%	4.98%	7.22%
Età compresa tra 30 e 50 anni (inclusi)	n.	2.94%	14.19%	17.13%	5.76%	17.14%	22.90%
Età superiore ai 50 anni	n.	1.43%	7.47%	8.90%	4.94%	17.65%	22.59%
Dipendenti	n.	4.45%	12.68%	17.13%	4.82%	15.22%	20.04%
Età inferiore ai 30 anni	n.	0.67%	2.35%	3.02%	0.86%	2.04%	2.90%
Età compresa tra 30 e 50 anni (inclusi)	n.	2.35%	7.89%	10.24%	2.08%	8.67%	10.75%
Età superiore ai 50 anni	n.	1.43%	2.43%	3.86%	1.88%	4.51%	6.39%
Quadri	n.	0.42%	0.67%	1.09%	0.35%	0.43%	0.78%
Età inferiore ai 30 anni	n.	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%
Età compresa tra 30 e 50 anni (inclusi)	n.	0.25%	0.50%	0.76%	0.16%	0.31%	0.47%
Età superiore ai 50 anni	n.	0.17%	0.17%	0.34%	0.20%	0.12%	0.31%
Dirigenti	n.	0.34%	0.08%	0.42%	0.47%	0.12%	0.59%
Età inferiore ai 30 anni	n.	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%
Età compresa tra 30 e 50 anni (inclusi)	n.	0.17%	0.08%	0.25%	0.24%	0.04%	0.27%
Età superiore ai 50 anni	n.	0.17%	0.00%	0.17%	0.24%	0.08%	0.31%
Polonia	n.	0.59%	12.68%	13.27%	0.27%	5.92%	6.20%
Albania	n.	2.85%	35.68%	38.54%	1.33%	16.67%	18.00%
Romania	n.	0.00%	0.00%	0.00%	0.12%	1.57%	1.69%

TABELLA N. 27: DIPENDENTI PER ETÀ

35 Dato sulle cessazioni non disponibile.

36 Utilizzata la metodologia di conteggio headcount al 31/12 degli anni di rendicontazione. Inoltre, dati riguardanti l'età dei dipendenti delle società estere non disponibili.

n. Nuove assunzioni ⁽³⁷⁾	UdM	2021			2022		
		Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Totale	n.	13	44	57	109	283	392
Età inferiore ai 30 anni	n.	4	13	17	30	69	99
Età compresa tra 30 e 50 anni (inclusi)	n.	6	23	29	47	143	190
Età superiore ai 50 anni	n.	3	8	11	32	71	103

TABELLA N. 28: NUOVE ASSUNZIONI

Tasso nuove assunzioni (turnover positivo) ⁽³⁷⁾	UdM	2022		
		Uomini	Donne	Totale
Totale	%	23.00%	19.99%	20.74%
Età inferiore ai 30 anni	%	37.97%	38.55%	38.37%
Età compresa tra 30 e 50 anni (inclusi)	%	22.38%	21.44%	21.66%
Età superiore ai 50 anni	%	17.30%	12.46%	13.64%

TABELLA N. 29: TURNOVER POSITIVO

Inoltre, Gruppo Florence riconosce il potere della contrattazione collettiva come strumento per ridurre le disuguaglianze sul luogo di lavoro e per stabilire una solida e costruttiva relazione tra l'organizzazione e i suoi dipendenti. Questo processo contribuisce a raggiungere una maggiore equità nell'ambiente lavorativo, consentendo ai dipendenti di negoziare condizioni di lavoro eque e favorevoli. La totalità dei dipendenti del gruppo è assunta tramite l'adozione dei contratti di contrattazione collettivi vigenti nei territori in cui Gruppo Florence opera.

Le politiche retributive utilizzate da Gruppo Florence sono caratterizzate da una combinazione di importi fissi e importi variabili, con i secondi determinati sulla base del sistema di incentivazione impostato, ad oggi, solamente da un gruppo

ristretto di società controllate. Tale sistema viene realizzato attraverso un processo di collaborazione che vede coinvolti l'Ufficio del Personale, l'Amministratore Delegato e i responsabili degli uffici preposti all'attività di budgeting.

L'importo retributivo fisso viene invece determinato considerando la retribuzione media per profilo professionale ricercato, la funzione all'interno della quale il candidato sarà inserito e l'inquadramento contrattuale stabilito. Si riporta di seguito il dato sul tasso della retribuzione totale annua, calcolato come il rapporto fra la retribuzione totale annua della persona che riceve la massima retribuzione e la retribuzione totale annua mediana di tutti i dipendenti.

Tasso della retribuzione totale annua ⁽³⁸⁾	UdM	2021	2022
Retribuzione annua totale dell'individuo con la retribuzione più alta dell'organizzazione	€	144.651	200.000
Mediana della retribuzione totale annua di tutti i dipendenti, escluso l'individuo con la retribuzione più alta	€	24.591	23.077
Tasso della retribuzione totale annua	-	5.88	8.67

TABELLA N. 30: TASSO DELLA RETRIBUZIONE TOTALE ANNUA

³⁷ Dati per le società estere Pph Eurotex sp.z o.o., Ambra SH.P.K. e Durantina S.r.l. non disponibili, pertanto il perimetro dell'indicatore include esclusivamente le società italiane del gruppo.

³⁸ Dati per le società estere Pph Eurotex sp.z o.o., Ambra SH.P.K. e Durantina S.r.l. non disponibili, pertanto il perimetro dell'indicatore include esclusivamente le società italiane del gruppo.



Guardando al rapporto di retribuzione tra uomini e donne, si evince la necessità di rafforzare gli sforzi di Gruppo Florence nella valutazione oggettiva delle competenze e delle prestazioni, eliminando definitivamente dall'organizzazione la disparità di trattamento basata sul genere.

Nel suo cammino verso l'equità retributiva, Gruppo Florence si impegna a bilanciare le retribuzioni riconosciute ai propri dipendenti, indipendentemente dal genere e da altre caratteristiche individuali della persona non correlate al merito. Il percorso intrapreso dal gruppo in tal senso, risulta già chiaramente visibile analizzando gli esercizi oggetto di ren-

dicontazione. Le differenze di retribuzione tra uomini e donne all'interno delle diverse categorie lavorative sono diminuite notevolmente rispetto al 2021, ad eccezione della categoria dei dirigenti, la quale evidenzia un trend opposto rispetto alle restanti categorie di inquadramento.

I rapporti di retribuzione riflettono l'impegno di Gruppo Florence nell'affrontare e lavorare verso l'equità retributiva e nell'implementare politiche per promuovere parità di genere nella retribuzione.

Rapporto salario medio per genere ⁽³⁹⁾	UdM	2021			2022		
		Uomini	Donne	Rapp.	Uomini	Donne	Rapp.
Operai	€	27.057	23.473	0,87	24.414	22.463	0,92
Dipendenti	€	40.414	32.589	0,81	37.269	31.875	0,86
Quadri	€	99.479	54.790	0,55	78.651	70.219	0,89
Dirigenti	€	110.000	88.750	0,80	122.567	89.167	0,73

TABELLA N. 31: RAPPORTO TRA SALARIO DI BASE E RETRIBUZIONE DELLE DONNE RISPETTO AGLI UOMINI

SALUTE E SICUREZZA DEI LAVORATORI – IMPEGNO PER LA SICUREZZA E LA SALUTE DEI DIPENDENTI

Nel contesto delle attività produttive che caratterizzano il business di tutte le proprie società controllate, Gruppo Florence si confronta costantemente con la complessa gestione dei rischi relativi alla salute dei lavoratori, derivanti dall'accadimento di episodi infortunistici, dalla diffusione di malattie infettive e/o della contrazione di malattie professionali. Il gruppo, pur consapevole del fatto che tali rischi non possano essere completamente eliminati poiché questi rappresentano un elemento intrinseco delle attività manifatturiere svolte all'interno dei siti produttivi (e amministrativi) dell'organizzazione, si dedica costantemente alla minimizzazione del rischio residuale, attraverso un impiego adeguato di tempo e risorse dedicate, al fine di garantire un contesto lavorativo salubre e sicuro nel quale operare per tutti i dipendenti.

Attraverso la redazione dei Documenti di Valutazione dei Rischi (DVR) e altre analisi specifiche dei contesti in cui operano le società controllate, Gruppo Florence individua e aggiorna periodicamente l'elenco dei rischi di salute e sicurezza per i lavoratori presenti all'interno dell'organizzazione. Nell'intento di mitigare e contenere sia i rischi infortunistici, sia quelli legati alle malattie infettive e professionali, sono state individuate misure di sicurezza che mirano a diminuire il rischio mappato ad un livello cosiddetto "accettabile", tale da garantire la piena sicurezza dei dipendenti che lavorano in condizioni operative ordinarie e idonee a fornire procedure e linee guida emergenziali per gestire correttamente eventuali anomalie che possano comportare un aumento dei rischi. Tali sistemi di sicurezza, prevedono la strutturazione di procedure di vigilanza e di supervisione costante dei contesti più a rischio, elementi fondamentali per preservare le condizioni di sicurezza in tutte le postazioni di lavoro del gruppo. Queste procedure sono affidate a team dedicati individuati per ognuna delle società di Gruppo Florence e si compongono sia di figure interne, come i preposti individuati per tutti gli ambienti di lavoro dell'organizzazione, sia di professionisti esterni, quali i Responsabili del Servizio di Prevenzione e Protezione (RSPP) e i medici competenti. Il team non si limita a presidiare la sicurezza del personale dipendente, ma estende il proprio operato per tutelare la salute di tutte le parti coinvolte nelle operations di Gruppo Florence, inclusi coloro che sul luogo di lavoro svolgono attività di vario genere, come pulizia,

manutenzione e installazione di macchinari o sistemi informatici. Il gruppo ha inoltre reputato necessario affrontare il rischio di interferenza tra queste attività diverse, delineando i Documenti Unici di Valutazione dei Rischi Interferenziali (DU-VRI), per una gestione oculata di tali situazioni. In un'ottica di miglioramento continuo, ogni team dedicato alla tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori presenti nelle realtà produttive di Gruppo Florence si riunisce annualmente, ai sensi del Decreto Legislativo 81/2008 ("Testo Unico Sicurezza sul Lavoro"), per analizzare gli avvenimenti e i cambiamenti verificatisi nel corso dell'anno. Attraverso questo sistema, è possibile valutare eventuali necessità emergenti e situazioni che richiedano interventi di messa in sicurezza di determinate attività o elementi architettonici. I risultati di tale analisi confluiscono in un programma di miglioramento, comprensivo di tempistiche definite per la realizzazione degli interventi, in cui prevale la visione di un futuro più sicuro e protetto per tutti i lavoratori.

La metodologia adottata per l'identificazione e la valutazione dei rischi nell'ambito della stesura del DVR e del DUVRI prevede:

- la definizione delle mansioni lavorative, raggruppando le diverse attività in gruppi omogenei;
- l'identificazioni delle fonti di rischio, ai sensi del D.Lgs. 81/2008;
- l'individuazione di misure di sicurezza adottate per ridurre il rischio associato alle varie attività;
- una valutazione accurata del rischio per le mansioni coinvolte;
- controlli operativi necessari a mantenere nel tempo il livello di rischio residuo raggiunto;
- la definizione, ove necessario, di azioni di miglioramento da intraprendere per ridurre ulteriormente il livello di Rischio Residuo (RR).

L'implementazione dei sistemi di monitoraggio del rischio ha consentito a Gruppo Florence di attestare un tasso di infortunio sul luogo di lavoro ⁽⁴⁰⁾, pari al 2,69 nel corso del 2022.

Infortuni dei dipendenti	2021		2022	
	N.	tasso	N.	tasso
Numero di ore lavorate	1.787.542		4.387.166	
Numero e tasso di infortuni sul lavoro	2	1,12	13	2,96

TABELLA N 32: INFORTUNI DEI DIPENDENTI

⁴⁰ Il tasso di infortuni sul luogo di lavoro è calcolato come il rapporto tra il numero di infortuni sul lavoro registrabili / numero di ore lavorate, moltiplicato per 1.000.000.

Nell'ottica di garantire il benessere dei lavoratori e di assicurare l'idoneità delle loro mansioni rispetto alle condizioni di salute dei singoli, ogni società controllata di Gruppo Florence, ha nominato un medico competente. Questi ultimi svolgono visite mediche al fine di verificare l'idoneità dei lavoratori alle specifiche mansioni. La periodicità e le tipologie di visite sono definite all'interno di un protocollo sanitario, redatto dal medico competente in seguito alla visione del DVR aziendale. Basandosi sull'analisi dei rischi effettuata all'interno del DVR, il medico competente detiene la facoltà di proporre misure di miglioramento e condurre analisi più dettagliate per approfondire le condizioni lavorative di specifiche mansioni. Inoltre, il medico effettua una visita annuale all'ambiente di lavoro per accertarne la salubrità.

I lavoratori, naturalmente i soggetti più importanti di questo intero processo, hanno la possibilità di segnalare e comunicare qualsiasi osservazione al Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS) aziendale. L'attività formativa in materia di sicurezza sul lavoro, in accordo con le disposizioni definite dal D.Lgs. 81/2008 e dagli Accordi Stato-Regioni, assume grande rilievo all'interno di Gruppo Florence. L'organizzazione eroga corsi di formazione generale e specifica per tutti i lavoratori dipendenti. Tale formazione viene integrata da corsi supplementari dedicati alla preparazione dei preposti, degli addetti alle emergenze, del personale abilitato alla conduzione di carrelli elevatori e dei Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS). Inoltre, per il personale le cui mansioni prevedono l'utilizzo di macchinari che comportano specifici rischi non trascurabili alla salute o alla sicurezza dei lavoratori, viene garantita una formazione puntuale sull'uso sicuro delle attrezzature.

Ai sensi del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (CCNL) di riferimento, il gruppo offre ai suoi lavoratori un Fondo di assistenza sanitaria integrativa attraverso SANIMODA, un'entità che si propone di soddisfare i bisogni e le necessità dei lavoratori, offrendo prestazioni di assistenza sanitaria integrate con il Sistema Sanitario Nazionale (SSN). Questa affiliazione, obbligatoria e automatica, è sostenuta da un contributo mensile a carico dell'azienda.

Gruppo Florence ha implementato sistemi di gestione della

salute e sicurezza sul lavoro che adottano un approccio altamente efficace, volto a garantire il costante controllo e la mitigazione dei pericoli per ridurre al minimo i rischi connessi. Questo approccio si basa su un ciclo "Pianificare - Fare - Verificare - Agire", che promuove la leadership consapevole, l'adozione di pratiche responsabili e la partecipazione proattiva dei lavoratori a tutti i livelli dell'organizzazione. Concentrandosi sulle lacune rilevate attraverso tale del sistema, l'organizzazione ha la possibilità di destinare le risorse adeguate per investire in progetti di miglioramento e definire i controlli operativi necessari per assicurare che tutte le attività siano svolte in un contesto di massima sicurezza.

Tutte le società controllate da Gruppo Florence considerano di primaria importanza gli aspetti legati alla gestione della sicurezza. Alcune di queste, riconoscendo il valore di affrontare tali sfide con un significativo rigore metodologico, hanno scelto di implementare un sistema di gestione della sicurezza certificato ISO 45001. Tale certificazione, ottenuta da terze parti, testimonia l'impegno da parte delle aziende di adottare un approccio strutturato e sistematico nell'identificazione e gestione dei rischi connessi alle attività lavorative.

Le aziende del gruppo che al 31/12/2022 hanno ottenuto tale certificazione sono le seguenti:

- Giuntini S.p.A.
- Antica Valserchio S.r.l.
- Maglificio Leonello Spagnol S.r.l.
- Maglificio Erika S.r.l.

La certificazione ISO 45001 ha consentito a queste aziende di adottare un approccio proattivo e completo nella gestione dei rischi correlati, strutturando un esame particolarmente attento e dettagliato dei rischi presenti per tutte le parti interessate del gruppo su tutti i processi aziendali. Tale certificazione prevede la predisposizione di procedure specifiche per la segnalazione dei near miss (o quasi incidenti), fornendo così un canale di comunicazione diretta per i lavoratori dedicato alla gestione di tali tematiche. Questo aspetto risulta fondamentale per garantire la creazione di ambienti di lavoro sicuri, ove i dipendenti possano comunicare direttamente con i responsabili di reparto, contribuendo in maniera proattiva al



percorso di miglioramento delle condizioni lavorative. L'implementazione del sistema di gestione certificato ISO 45001 dimostra l'impegno continuo delle aziende di Gruppo Florence volto ad ottimizzare la salute e sicurezza sul luogo di lavoro, promuovendo una cultura della sicurezza basata sulla trasparenza, sulla comunicazione aperta e sull'attenzione costante verso il benessere dei dipendenti.

Si riporta di seguito il numero di lavoratori coperti dal sistema di gestione di salute e sicurezza appena descritto, con un dettaglio della quota di lavoratori coperti da sistemi che hanno ottenuto la certificazione esterna ISO 45001.

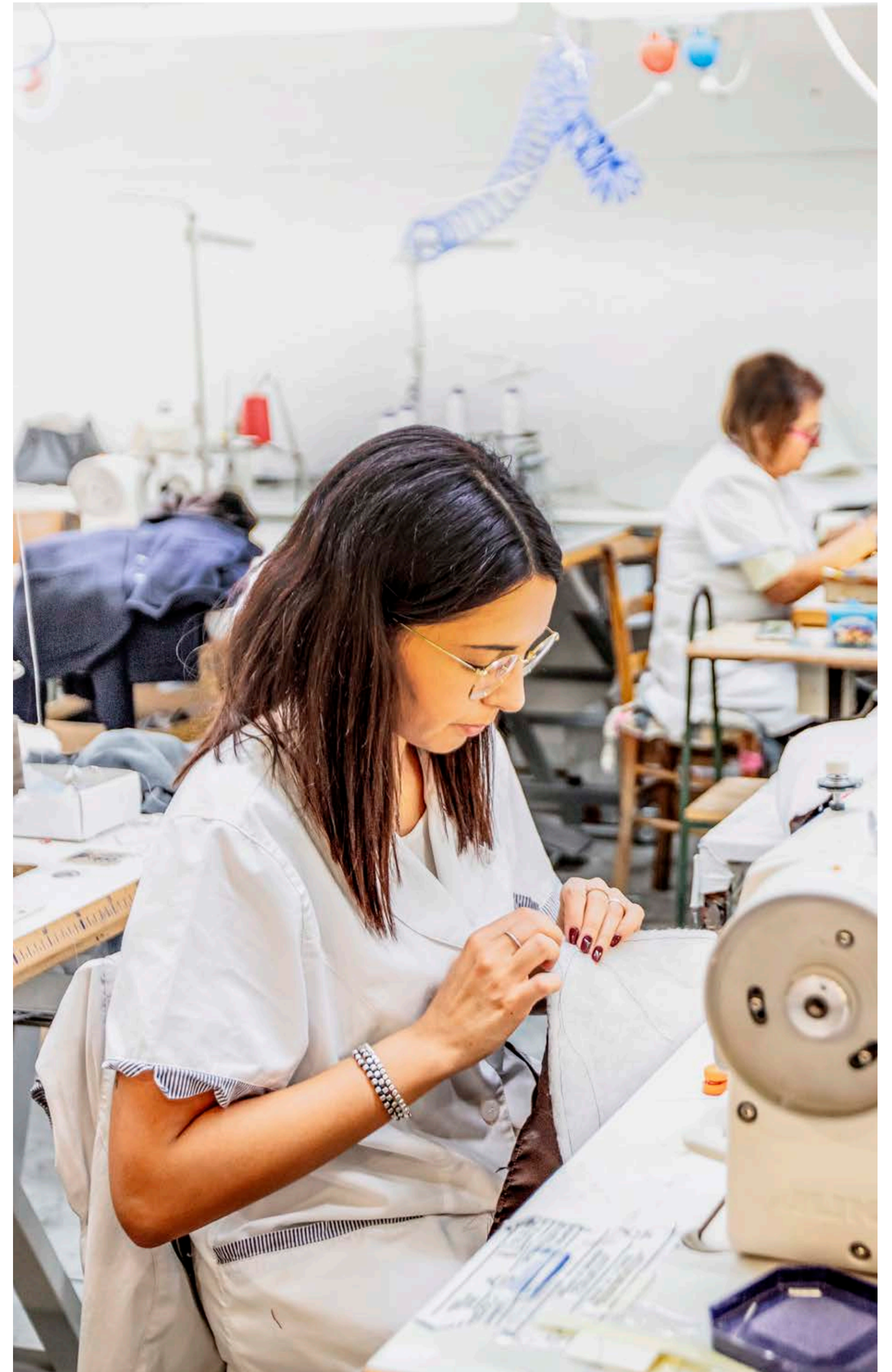
Lavoratori dipendenti coperti da un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro	2022	
	n.	%
Totale lavoratori dipendenti	2.250	100.00%
Lavoratori coperti da un sistema di gestione salute e sicurezza sul lavoro	2.250	100.00%
Lavoratori coperti da un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro sottoposto a certificazioni esterne (ISO 45001)	494	19.29%

TABELLA N 32: LAVORATORI COPERTI DA UN SISTEMA DI GESTIONE DELLA SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO

Gruppo Florence intende evitare gli impatti negativi in materia di salute e sicurezza anche nell'ambito delle proprie relazioni commerciali. La qualifica dei subfornitori, sia dal punto di vista etico-sociale che in termini di sicurezza sul lavoro, rappresenta una tappa significativa nel percorso intrapreso da

Gruppo Florence e finalizzato a guidare i propri partner commerciali e l'intera industria fashion verso un miglioramento delle condizioni di sicurezza dei lavoratori della filiera. Ad oggi, infatti, attraverso un processo di valutazione dettagliato ed esaustivo, il gruppo verifica i presidi di sicurezza impostati dai

propri fornitori e, di conseguenza, ne definisce un punteggio che riflette l'esito dei controlli eseguiti e sancisce la necessità di programmare interventi di miglioramento e controlli di follow-up per verificare la risoluzione di eventuali problematiche individuate.



GRI CONTENT INDEX

DICHIARAZIONE D'USO		Gruppo Florence ha rendicontato le informazioni con riferimento agli Standard GRI per il periodo 1° gennaio 2022 - 31 dicembre 2022.	
UTILIZZATO GRI 1		Utilizzato GRI 1 GRI 1 - Principi Fondamentali - versione 2021	
STANDARD GRI	INFORMATIVA	PAG.	NOTE
INFORMATIVE GENERALI			
GRI 2 - INFORMATIVA GENERALE 2021	2-1 Dettagli organizzativi	04	
	2-2 Entità incluse nella rendicontazione di sostenibilità dell'organizzazione	04	
	2-3 Periodo di rendicontazione, frequenza e punto di contatto	04	
	2-4 Revisione delle informazioni	04	
	2-5 Assurance esterna	04	
	2-6 Attività, catena del valore e altri rapporti di business	14	
	2-7 Dipendenti	61	
	2-8 Lavoratori non dipendenti	61	
	2-9 Struttura e composizione della governance	11	
	2-10 Nomina e selezione del massimo organo di governo	11	
	2-11 Presidente del massimo organo di governo	11	
	2-12 Ruolo del massimo organo di governo	11	
	2-13 Delega di responsabilità per la gestione degli impatti	11	
	2-14 Ruolo del massimo organo di governo nella rendicontazione di sostenibilità	11	
	2-15 Conflitti di interesse	11	
	2-16 Comunicazione delle criticità	12	
	2-17 Conoscenze collettive del massimo organo di governo	12	
	2-19 Norme riguardanti le remunerazioni	68	
	2-20 Procedura di determinazione della retribuzione	69	Il perimetro dell'indicatore include esclusivamente le società italiane del gruppo. Dati non disponibili per le società estere Pph Eurotex sp.z o.o., Ambra SH.P.K. e Durantina S.r.l.
	2-21 Rapporto di retribuzione totale annuale	68	
2-22 Dichiarazione sulla strategia di sviluppo sostenibile	03		
2-25 Processi volti a rimediare impatti negativi	28		
2-26 Meccanismi per richiedere chiarimenti e sollevare preoccupazioni	12		
2-27 Conformità a leggi e regolamenti	11		
2-30 Contratti collettivi	60		

STANDARD GRI	INFORMATIVA	PAG.	NOTE
TEMI MATERIALI			
GRI 3 - TEMI MATERIALI 2021	3-1 Processo di determinazione dei temi materiali	26	
	3-2 Elenco di temi materiali	27	
GOVERNANCE ETICA			
GRI 3 - TEMI MATERIALI 2021	3-3 Gestione dei temi materiali	27	
GRI 205 - ANTICORRUZIONE 2016	205-3 Incidenti confermati di corruzione e misure adottate	12	
GRI 206: COMPORTAMENTO ANTICOMPETITIVO 2016	206 -1 Azioni legali relative a comportamento anticompetitivo, attività di trust e prassi monopolistiche	11	
ABBATTIMENTO DELLE EMISSIONI IN ATMOSFERA			
GRI 3 - TEMI MATERIALI 2021	3-3 Gestione dei temi materiali	32	
GRI 302: ENERGIA 2016	302-1 Energia consumata all'interno dell'organizzazione	33	Alcune società producono vapore all'interno delle proprie operations attraverso il consumo di altre fonti di energia (combustibili e/o energia elettrica). Per evitare di incorrere in double counting l'organizzazione calcola solamente l'energia acquistata e/o consumata direttamente, considerando dunque il vapore autoprodotta pari a zero. Dato totale combustibili consumati dalle società del gruppo soggetto a stime.
	302-3 Intensità energetica	34	Dato economico calcolato come sommatoria dei bilanci civilistici delle singole società, al netto delle poste intercompany. Dato sul numero di dipendenti soggetto a stime dovute al fatto che i sistemi informatici utilizzati per la gestione del personale al 31.12.2022 non fossero ancora stati uniformati. Inoltre, per le società estere Eurotex PPH e AMBRA SH.P.K., in mancanza dei dati 2021, è stato considerato il dato 2022.
GRI-305: EMISSIONI 2016	305-1 Emissioni dirette di GHG (Scope 1)	35	Per il calcolo delle emissioni Scope 1 sono stati utilizzati i fattori di conversione e di emissione UK, DEFRA 2022.
	305-2 Emissioni indirette di GHG da consumi energetici (Scope 2)	36	Per il calcolo delle emissioni Scope 2 secondo il Market Based, sono stati utilizzati i fattori di conversione di AIB Residual Mix 2022 (Europe). Per il calcolo delle emissioni Scope 2 con il metodo Location-based, sono stati utilizzati i fattori di conversione ISPRA 2022. Non sono incluse le emissioni di Ambra shpk, per l'irreperibilità del fattore di emissioni e fattori di conversione scientificamente fondato del Paese Albania.
	305-4 Intensità delle emissioni di GHG	36	Dato economico calcolato come sommatoria dei bilanci civilistici delle singole società, al netto delle poste intercompany. Dato sul numero di dipendenti soggetto a stime dovute al fatto che i sistemi informatici utilizzati per la gestione del personale al 31.12.2022 non fossero ancora stati uniformati. Inoltre, per le società estere Eurotex PPH e AMBRA SH.P.K., in mancanza dei dati 2021, è stato considerato il dato 2022.
CIRCOLARITÀ DI PRODUZIONE			
GRI 3 - TEMI MATERIALI 2021	3-3 Gestione dei temi materiali	38	
GRI 306 - RIFIUTI 2020	306-1 Produzione dei rifiuti e impatti significativi connessi ai rifiuti	38	
	306-2 Gestione degli impatti significativi connessi ai rifiuti	38	
	306-3 Rifiuti prodotti	39	Il dato totale rifiuti prodotti, considera solamente i rifiuti speciali del gruppo. Rispetto al perimetro di consolidamento 2021 si segnalano le seguenti esclusioni per mancata disponibilità dei dati: PPH Eurotex.
	306-4 Rifiuti non destinati a smaltimento	40	Rispetto al perimetro di consolidamento 2022 si segnalano le seguenti esclusioni per mancata disponibilità dei dati: Bison Srl, PPH Eurotex, Frediani Srl.
	306-5 Rifiuti destinati allo smaltimento	42	

STANDARD GRI	INFORMATIVA	PAG.	NOTE
--------------	-------------	------	------

TUTELA DELLE RISORSE IDRICHE

GRI 3 - TEMI MATERIALI 2021	3-3 Gestione dei temi materiali	44	
GRI-303: ACQUA ED AFFLUENTI 2018	303-1 Interazione con l'acqua come risorsa condivisa	44	
	303-2 Gestione degli impatti legati allo scarico di acqua	45	Al 31.12.2022 le società soggette ad autorizzazione ambientale allo scarico di acque reflue industriali sono: Officina Ciemmecci; Maglificio Spagnol e Maglificio Erika.
	303-3 Prelievo idrico	45	
	303-4 Scarico di acqua	46	Il dato totale non include i prelievi idrici della società capogruppo Gruppo Florence S.p.A. a causa della mancata disponibilità dei dati. Tuttavia, si segnala che i consumi della società possono essere considerati trascurabili in virtù dell'esiguo numero di dipendenti e dell'assenza di processi produttivi industriali.
	303-5 Consumo di acqua	45	Le aree soggette a stress idrico sono state definite sulla base dei dati resi disponibili da World Resource Institute (WRI) al seguente indirizzo: https://bit.ly/3R9WN2j

ECCELLENZA PRODUTTIVA

GRI 3 - TEMI MATERIALI 2021	3-3 Gestione dei temi materiali	54	
-----------------------------	---------------------------------	----	--

CREAZIONE DI VALORE CONDIVISO

GRI 3 - TEMI MATERIALI 2021	3-3 Gestione dei temi materiali	48	
GRI-201: PERFORMANCE ECONOMICA (2016)	201-1 Valore economico direttamente generato e distribuito	49-51	Il Valore economico trattenuto è stato ottenuto escludendo le voci di ammortamenti, svalutazioni ed accantonamenti dei bilanci delle singole società.
	201-4 Assistenza finanziaria ricevuta dal governo	52	
GRI 207: IMPOSTE (2019)	207-1 Approccio alla fiscalità	52	
	207-2 Governance fiscale, controllo e gestione del rischio	52	
	207-3 Coinvolgimento degli stakeholder e gestione delle preoccupazioni in materia fiscale	48	

INNOVAZIONE DIGITALE E TRACCIABILITÀ DEI PROCESSI

GRI 3 - TEMI MATERIALI 2021	3-3 Gestione dei temi materiali	54	
-----------------------------	---------------------------------	----	--

LEADERSHIP ESG DI FILIERA

GRI 3 - TEMI MATERIALI 2021	3-3 Gestione dei temi materiali	54	
GRI-414: VALUTAZIONE SOCIALE DEI FORNITORI (2016)	414-2 Impatti sociali negativi nella catena di fornitura e azioni intraprese	56	

VALORIZZAZIONE E BENESSERE DEL CAPITALE UMANO

GRI 3 - TEMI MATERIALI 2021	3-3 Gestione dei temi materiali	60	
-----------------------------	---------------------------------	----	--

FORMAZIONE E SVILUPPO DELLE COMPETENZE

GRI 3 - TEMI MATERIALI 2021	3-3 Gestione dei temi materiali	63	
GRI-404: FORMAZIONE E ISTRUZIONE (2016)	404-1 Ore medie di formazione annua per dipendente	64	Dato calcolato sommando le ore di formazione seguite dai lavoratori della capogruppo e delle società controllate del Gruppo. La Società PPH Eurotex è stata esclusa dal perimetro dell'indicatore a causa della mancata disponibilità dei dati riguardanti la formazione. I dati riportati in tabella non includono l'attività di training on the job.
	404-3 Percentuale di dipendenti che ricevono periodicamente valutazioni delle loro performance e dello sviluppo professionale	64	

STANDARD GRI	INFORMATIVA	PAG.	NOTE
--------------	-------------	------	------

UGUAGLIANZA E RISPETTO DELLE DIVERSITÀ

GRI 3 - TEMI MATERIALI 2021	3-3 Gestione dei temi materiali	66	
GRI 401: OCCUPAZIONE (2016)	401-1 Assunzioni di nuovi dipendenti e avvicendamento dei dipendenti	68	Il perimetro dell'indicatore include esclusivamente le società italiane del gruppo. Dati non disponibili per le società estere Pph Eurotex sp.z o.o., Ambra SH.P.K. e Durantina S.r.l.
	405-1 Diversità negli organi di governo e tra i dipendenti	67	Utilizzata la metodologia di conteggio headcount al 31/12 degli anni di rendicontazione. Inoltre, dati riguardanti l'età dei dipendenti delle società estere non disponibili
GRI-405: DIVERSITÀ E PARI OPPORTUNITÀ (2016)	405-2 Rapporto tra salario di base e retribuzione delle donne rispetto agli uomini	69	Il perimetro dell'indicatore include esclusivamente le società italiane del gruppo. Dati non disponibili per le società estere Pph Eurotex sp.z o.o., Ambra SH.P.K. e Durantina S.r.l.

SALUTE E SICUREZZA DEI LAVORATORI

GRI 3 - TEMI MATERIALI 2021	3-3 Gestione dei temi materiali	70-72	
GRI-403: SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO (2018)	403-1 Sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro	70-72	
	403-2 Identificazione del pericolo, valutazione del rischio e indagini sugli incidenti	70-72	
	403-3 Servizi per la salute professionale	70-72	
	403-4 Partecipazione e consultazione dei lavoratori in merito a programmi di salute e sicurezza sul lavoro e relativa comunicazione	70-72	
	403-5 Formazione dei lavoratori sulla salute e sicurezza sul lavoro	70-72	
	403-6 Promozione della salute dei lavoratori	70-72	
	403-7 Prevenzione e mitigazione degli impatti in materia di salute e sicurezza sul lavoro direttamente collegati da rapporti di business	70-72	
	403-8 Lavoratori coperti da un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro	72	
	403-9 Infortuni sul lavoro	70	Il tasso di infortuni sul luogo di lavoro è calcolato come il rapporto tra il numero di infortuni sul lavoro registrabili / numero di ore lavorate , moltiplicato per 1.000.000.

PROTEZIONE DEI DIRITTI UMANI

GRI 3 - TEMI MATERIALI 2021	3-3 Gestione dei temi materiali	55-56	
GRI 407: LIBERTÀ DI ASSOCIAZIONE E CONTRATTAZIONE COLLETTIVA (2016)	407-1 Attività e fornitori in cui il diritto alla libertà di associazione e contrattazione collettiva può essere a rischio	56	
GRI 408: LAVORO MINORILE (2016)	408-1 Attività e fornitori che presentano un rischio significativo di episodi di lavoro minorile	56	
GRI 409: LAVORO FORZATO O OBBLIGATORIO (2016)	409-1 Attività e fornitori che presentano un rischio significativo di episodi di lavoro forzato o obbligatorio	56	



Questo Bilancio di Sostenibilità è stato realizzato dal Dipartimento ESG di Gruppo Florence con il supporto di tutte le aziende citate nel Bilancio 2022 e la consulenza di PWC. Design a cura di we associates. Editato nel Luglio 2023. Stampato nel Settembre 2023.

